***Сунцова Наталья Петровна***

**ВЫПУСКНАЯ**

**КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

***Учет расчетов по оплате труда в ООО***

***«Мехторг» пгт. Вахруши Слободского р-на Кировской обл.***

Оглавление

[*Введение* 3](#_bookmark0)

1. [Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда](#_bookmark1)

[................................................................................................................................... 6](#_bookmark1)

* 1. [Нормативно-правовое регулирование учета расчетов по оплате труда .. 6](#_bookmark2)
	2. [Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда 13](#_bookmark3)
1. [Организационно-экономическая характеристика ООО «Мехторг» 30](#_bookmark4)
	1. [Экономическая характеристика деятельности предприятия 30](#_bookmark5)
	2. [Финансовые результаты деятельности предприятия 38](#_bookmark6)
2. [Учет расчетов с персоналом по оплате труда 44](#_bookmark7)
	1. [Анализ внутренних документов ООО «Мехторг» 44](#_bookmark8)
	2. [Документальное оформление учета труда и его оплаты 46](#_bookmark9)
	3. [Порядок начисления заработной платы на предприятии 50](#_bookmark10)
	4. [Учет удержаний из заработной платы 60](#_bookmark11)
	5. [Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда 63](#_bookmark12)
	6. [Налоговый учет расчетов с персоналом по оплате труда 66](#_bookmark13)
	7. [Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг» 68](#_bookmark14)

[Выводы и предложения 70](#_bookmark15)

[Список использованной литературы 72](#_bookmark16)

## Введение

Деятельность любой компании нельзя представить без людей, успех работы предприятия обеспечивают сотрудники, занятые на нём.

Задача регулирования оплаты труда – одна из основополагающих в российской экономике. От ее эффективного решения зависят как повышение результативности производства, а также рост материального благополучия людей, положительный социально-психологический климат в окружении.

Политика в области оплаты труда, социальное содействие и защита сотрудников в наше дни возложены непосредственно на компании, они самостоятельно утверждают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» на сегодняшний день включает в себя все виды заработков (а также различные виды премий, доплат и надбавок), включая денежные суммы, начисленные сотрудникам в соответствии с законодательством за не отработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни).

Одним из главных принципов формирования заработной платы в современной экономике имеет место принцип материальной заинтересованности сотрудника в результатах своего труда. Заработная плата максимальными размерами не ограничивается. Минимальный размер оплаты труда сотрудников всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Таким образом, учет расчетов с персоналом по оплате труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе бухгалтерского учета в любой компании не зависимо от формы собственности.

Выбранная тема выпускной квалификационной работы является актуальной и достаточно востребована, обусловлена изучением учета расчетов по оплате труда в ООО «Мехторг». Немаловажно не только правильно отражать расчеты по оплате труда в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающуюся к выплате каждому

работнику, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение теоритических и пратических основ в учете расчетов по оплате труда на конкретном предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

* изучить нормативно-правовую базу по теме исследования;
* изучить теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда;
* рассмотреть экономическую характеристику ООО «Мехторг»;
* изучить и провести анализ внутренних документов по оплате труда;
* рассмотреть документальное оформление учета труда и его оплаты;
* раскрыть виды, формы и системы оплаты труда, показать порядок начисления заработной платы и других выплат;
* рассмотреть учет удержаний из заработной платы;
* изучить синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда;
* рассмотреть налоговый учет по оплате труда;
* выявить недостатки и предложить меры по совершенствованию бухгалтерского учёта расчетов по оплате труда и сделать выводы.

В качестве объекта исследования выпускной квалификационной работы выбрано Общество с ограниченной ответственностью «Мехторг» поселок Вахруши Слободского района Кировской области.

Предметом исследования является бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Периодом исследования для рассмотрения характеристики организации являются 2014-2016 гг., учета расчетов по оплате труда в ООО «Мехторг» – ноябрь 2016 года.

Для написания выпускной квалификационной работы были использованы следующие приемы и методы: сравнительный,

горизонтальный, вертикальный, монографический, экономико- статистический, абсолютные, средние и относительные величины.

Источники информации, послужившие основой в качестве теоретической и информационной базы исследования: законодательные и нормативные акты, работы российских ученых-экономистов, связанные с изучением теории и практики, анализируемых в учете расчетов по оплате труда, нормативные локальные акты, первичные учетные документы и регистры в части учета расчетов по оплате труда; данные бухгалтерской (финансовой) отчетности организации ООО «Мехторг».

# Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда

* 1. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов по оплате труда

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является важнейшим участком бухгалтерского учета в любой компании. Нормативно-правовое регулирование деятельности компаний призвано обеспечить правильное и единое ведение бухгалтерского учета. В тоже время в нормативные документы вносят систематические изменения, прежде всего нацеленные на приведение бухгалтерского учета в соответствии с правовым законодательством.

Конституцией РФ статьёй 37 закреплено, что «каждый имеет право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального, а также право на защиту от безработицы». [1]

Нормативное регулирование процесса бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда представлено в таких нормативно-правовых актах, как:

* ФЗ № 402 от 06.12.2011г. «О бухгалтерском учете»;
* Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г., ФЗ № 197;
* Налоговый кодекс РФ, часть II от 05.08.2000г. № 117-ФЗ;
* Гражданский кодекс РФ и Семейный кодекс РФ;
* Федеральный закон от 02.10.2007г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»;
* Федеральный закон РФ от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
* Федеральный закон РФ от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
* Федеральный закон РФ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другие.

Главным нормативно-правовым актом, связанным с организацией и оплатой труда, является Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ТК РФ). Трудовой кодекс РФ регулирует трудовые отношения всех сотрудников, способствуя усовершенствованию качества работы, росту производительности труда, увеличению эффективности общественного производства и подъёму на этой основе материального и культурного уровня жизни работников, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Ещё ТК РФ координирует вопросы в отношении прав и обязанностей сотрудника и работодателя, фиксирует правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профподготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров. [5]

С 29.06.2017г. вступили в силу поправки, внесенные в ТК РФ, которые затронули порядок работы в выходные и праздничные дни, а также правила работы при неполном рабочем дне и порядок предоставления перерыва на обед.

Немаловажное значение в регулировании учета по оплате труда имеет Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В нем определен ряд значимых принципов и правил бухгалтерского учета, его ведение и основы контроля, а касательно оплаты труда – регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете компаний.

Также основным законодательным актом, в части оплаты труда, является Налоговый Кодекс Российской Федерации часть II от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (в ред от 29.07.2017). Компании выступают в качестве налогового агента по налогу на доходы физических лиц при удержании из заработной

платы и перечисления налога в бюджет. Налоговые агенты перечисляют удержанные налоги в порядке, предусмотренном НК РФ для уплаты налога налогоплательщиком. За невыполнение или ненадлежащее выполнение порученных ему обязанностей налоговый агент несет ответственность в соответствии с законодательством РФ. С 01 января 2017 года НК РФ пополнился главой 34 «Страховые взносы в РФ», в неё входят статья с 419 по 432, в которых содержатся правила начисления и уплаты взносов. Изменения в НК РФ внесены Федеральным законом от 03.07.2016г. № 243-ФЗ. [3,16]

В соответствии с новыми требованиями главы 34 НК РФ: облагаемая база определяется отдельно по каждому физическому лицу нарастающим итогом с начала года. Предельная величина базы для взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством сохраняется, пенсионные взносы, начисленные сверх лимита, облагаются по пониженной ставке. Суммарная нагрузка по страховым взносам в 2017 году осталась прежней и равна 30% до достижения суммы выплат физическому лицу максимальных величин (без учета взносов на НС и ПЗ).

Таблица 1 – Размер ставок по взносам

|  |  |
| --- | --- |
| База для начисления страховых взносов | Тариф страхового взноса |
| ПФР | ФСС | ФФОМС |
| В пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносовВ ФСС до 718 000 руб. (без учета индексации) в 2017 годуВ ПФР до лимит = (Размер средней зарплаты в РФ на 2017 год \* на 12 \* 1,9 руб.) в 2017 году | 22,0% | 2,9% | 5,1% |
| Свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносовВ ФСС свыше 718 000 (без учета индексации) руб. в 2017 годуВ ПФР свыше лимит = (Размер средней зарплаты в РФ на 2017 год \* на 12 \* 1,9 руб.) в 2017 году. | 10,0% | 0,0% | 5,1% |

Размер максимальной величины базы для перечисления взносов в ФСС на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

составляет 755 тысяч рублей. Размер максимальной величины базы для исчисления взносов на обязательное пенсионное страхование составляет 876 тысяч рублей. [16]

Ещё НК РФ изменил методику определения облагаемой базы для доходов в натуральной форме. С этого года цена устанавливается по правилам статьи 105.3 НК РФ, то есть исходя из рыночных цен. Отдельно определено, что НДС из облагаемой базы не исключается (п. 7 ст. 421 НК РФ). До изменений в базу включалась стоимость товаров, работ или услуг, указанных в договоре.

У работодателей осталось право на возмещение суммы пособий (не считая первых трех дней) из средств ФСС. Страхователь может перечислять взносы за минусом пособий. Если же величина взносов окажется меньше, чем сумма пособий, то разницу позволяется зачесть в счет уплаты взносов в следующих периодах, либо запросить у ФСС недостающие средства. [3]

Федеральный закон № 250-ФЗ от 03.07.2016г. (в ред. от 19.12.2016г.) внес ряд поправок, которые вступили в силу с 1 января 2017г.:

* утратит силу Федеральный закон от 24.07.2009г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;
* действует новая редакция Федерального закона от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
* действует новая редакция Федерального закона от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
* действует новая редакция Федерального закона от 24.07.1998г.

№125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».[17]

Начиная с 2017 года, введён единый ежеквартальный расчет, который заменил собой следующие формы: РСВ-1, РСВ-2, РВ-3 и 4-ФСС. Отчетными периодами признаются первый квартал, полугодие, девять месяцев календарного года. Плательщики, представляют расчет по страховым взносам не позднее 30-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом.

Основной размер минимального размера оплаты труда (МРОТ) определяется на федеральном уровне и координируется Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.06.2000г. «О минимальном размере оплаты труда» и статьей 133 ТК РФ. Эта величина определяет не только минимальную сумму, которую работодатель обязан заплатить сотруднику, а также она применяется при определении размера пособий и социальных выплат. Федеральным законом от 19.12.2016 № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» установлен МРОТ с 01 июля 2017г. в размере 7800 рублей в месяц. Но нужно заметить, что не менее МРОТ должна быть начисленная сотруднику заработная плата. А уже сумма, полученная на руки после удержания НДФЛ, алиментов и других вычетов, вполне может быть и меньше минимальной зарплаты (ст. 209, 210, 226 НК РФ). [9]

Соответственно с 01.07.2017г. изменился размер минимального пособия на ребёнка. Согласно п.1 ст.11.2 Федерального закона от 29.12.2006

№ 255-ФЗ, пособие на ребёнка не может быть менее 40% от МРОТ.[14] Значит, минимальное пособие на первого ребенка с 01.07.2017г. составило 3 120 рублей (7 800 \* 40%). Пособие в размере 3 120 рублей будут получать сотрудницы, только если отпуск по уходу за ребенком у них начался после 01.07.2017г. В случае если отпуск наступил до изменения МРОТ, пособие платится исходя из суммы, действовавшей на дату наступления отпуска. Перерасчет ранее выплаченных пособий не производится. Среднедневной заработок для расчета декретных пособий теперь составляет 256,44 рубля ((7 800 \* 24 мес.) / 730 дн.).

К нормативно-правовым актам, которые имеют отношение к расчетам с персоналом по оплате труда, ещё относится Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ.[20]

Федеральный закон РФ от 02.10.2007г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» регулирует условия и порядок принудительного исполнения судебных актов. Удержаниям из заработной платы персонала в соответствии со статьей 99 данного закона относят: алименты на детей, младше 18 лет; средства на возмещение вреда здоровью, вреда из-за потери кормильца, вреда, причинённого преступлением; иные случаи.[13]

С 3 октября 2016 году в силу вступили новые правила, касающиеся выплаты заработной платы, изменения внесены Федеральным законом № 272-ФЗ от 03.07.2016г.

Поправки, внесённые в действующее законодательство РФ, касаются статьи 136 Трудового кодекса, в которой обозначаются сроки выплаты сотрудникам заработанных средств. Ранее статья 136 ТК РФ не определяла точные сроки для перерасчёта зарплаты, и лишь указывала работодателям на то, что отмеченный процесс не должен происходит реже 2 раз в месяц.

Начиная с октября 2016 года, согласно ст.136 ТК РФ, выплата зарплаты должна осуществляться не реже раза в полмесяца и не позднее 15-го числа. Более точные сроки начисления аванса и остатка можно прописать в правилах внутреннего распорядка, коллективном или трудовом договоре.

Таким образом, следует вывод:

* + 1. Вторая часть зарплаты должна предоставляться сотрудникам не позднее 15 числа отработанного месяца;
		2. Компенсация за каждый день просрочки выплаты зарплаты составляет: 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ;
		3. В случае несоответствия уровня зарплаты до значения МРОТ, компании грозит штраф в размере 50 тыс. рублей;
		4. Повторное опоздание с выплатой зарплаты грозит компании штрафом в 100 тыс. рублей.

Перечисленные документы определяют общие правила организации и ведения учета труда и заработной платы и распространяются на все компании, являющиеся юридическими лицами, независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности. Данные документы являются документами первого (законодательного) уровня.

К документам, регулирующим расчеты с персоналом по оплате труда, второго уровня относят: ПБУ 1/2008 «Учетная политика»; ПБУ 4/99

«Бухгалтерская отчетность»; ПБУ 10/99 «Расходы организации», так как затраты компаний на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности.

Третий уровень – «План счетов бухгалтерского учета финансово- хозяйственной деятельности организации», утвержденный приказом Минфина РФ от 31.10.2000г. № 94н (определяет счета и субсчета, используемые компаниями при отражении операций при расчетах по оплате труда и другим операциям); Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004

№1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (определяет формы первичной учетной документации для учета персонала, рабочего времени); Положение

«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденное Правительством РФ от 24.12.2007 № 922 и другие.

К документам четвертого уровня относятся рабочие документы конкретной организации, которые определяют особенности организации и ведения учета оплаты труда. Главным документом любой организации, несомненно, является учетная политика предприятия. Она определяет структуру аналитического учета по счету 70, его субсчета, формы первичных документов, формы внутренней отчетности, график документооборота,

распределение функций и полномочий, порядок отнесения расходов по оплате труда, порядок и сроки сдачи внешней отчетности, создание резерва на оплату отпусков и др.

Кроме учетной политики, основными документами в компании будут: Положение об оплате труда, трудовой договор, коллективный договор, штатное расписание, должностные инструкции и иные локально- нормативные акты, разработанные работодателем.

Таким образом, учет расчетов с персоналом по оплате труда в любой компании регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов, а также положениями и методическими указаниями, и внутрифирменными локально-нормативными документами. При этом работодатель должен своевременно отслеживать изменения в законодательстве, и выход новых нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда.

* 1. Теоретические и методологические основы учета расчетов по оплате труда

Автор Н.Н.Зотова в своем учебном пособии «Бухгалтерский учёт и анализ» выделяет два понятия:

* «Оплата труда – система отношений, связанная с обеспечением, установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствие с нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами»;
* «Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсирующего характера». [30]

Трудовой кодекс РФ в статье 129 даёт нам следующее понятие и уравнивает значение этих понятий: «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)». [5]

Таким образом, заработная плата – это оплата труда работников со всеми сопутствующими выплатами (премии, доплаты, компенсации), рассчитанные в денежных и натуральных единицах. При этом она зависит от конечного результата хозяйственной деятельности компании и рассчитывается на основе личного вклада сотрудника, заработная плата регулируется налоговыми органами и не ограничивается максимально возможными размерами.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда включает в себя ряд важных задач:

* своевременная выплата заработной платы и удержаний из нее;
* расчет среднего заработка для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, командировочных расходов;
* выплаты социального характера;
* соблюдение трудового и налогового законодательства;
* своевременное предоставление отчетной документации.

Для выполнения поставленных задач, обязанностью любой компании является создание нормальных условий труда.

Организация бухгалтерского учёта расчётов по оплате труда должна базироваться на полном объёме информации обо всех льготах и

соответствующих особенностях труда: вредность, изменение существенных условий труда, перевод на другую работу, простой не по вине работника.

Учёт труда работников основывается на учёте личного состава работников и использования рабочего времени. Унифицированные формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты, а также Указания по их заполнению утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.04 г. № 1:

* + 1. по учету кадров:
			- №Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» и

№Т-1а «Приказ (распоряжение) о приеме работников на работников на работу» на основании приказа вносится запись в трудовую книжку о приеме на работу;

* + - * №Т-2 «Личная карточка работника» – заполняется на каждого работника в одном экземпляре при поступлении на работу;
			* №Т-3 «Штатное расписание» – содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы;
			* №Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»;
			* №Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»;
			* №Т-7 «График отпусков» предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам;
			* №Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»;
			* №Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку»;
			* №Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника.

Все приказы заполняются сотрудником кадровой службы и подписываются руководителем организации, объявляются сотруднику под расписку.

* + 1. по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:
			- №Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» и №Т-13 «Табель учета рабочего времени» применяется для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду. Форма №Т-12 – для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а №Т-13 – только для учета использования рабочего времени;
			- №Т-49 «Расчетно-платежная ведомость», №Т-51 «Расчетная ведомость», №Т-53 «Платежная ведомость» – применяются для расчета и выплаты заработной платы работникам организации;
			- №Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей»;
			- №Т-54 и №Т-54а «Лицевой счет» – для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течении календарного года;
			- №Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику»;
			- №Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении);
			- №Т-73 «Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы» является основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ по срочному трудовому или гражданско- правовому договору. [21]

Кроме указанных выше документов, необходимо наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации.

При приеме работника на работу заключается трудовой договор. В соответствии со ст. 56 ТК РФ: «трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель

обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». [5]

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие пункты:

* + - * место работы, или место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
			* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
			* дата начала работы, если срочный трудовой договор – то срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения;
			* условия и сроки оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
			* режим рабочего времени и времени отдыха;
			* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
			* условия об обязательном социальном страховании работника
			* условия, определяющие в характер работы и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами. [28]

Ещё в трудовом договоре могут быть предусмотрены и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника. Если в

трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (статья 66 ТК РФ). Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого сотрудника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для сотрудника основной.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (ст.78 ТК РФ); истечение трудового договора (ст.79); расторжение по инициативе работника (ст.80); расторжение по инициативе работодателя (ст.81) и другие основания, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. [5]

Права сотрудника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, регулируются ст. 89 ТК РФ.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы. [ст. 131 ТК РФ]

Формы оплаты труда определяются ст. 131 Трудового кодекса РФ. (Приложение А)

При оплате труда персонала компании используют тарифную, бестарифную и смешанную систему оплаты труда, каждая из которых в свою очередь предполагает многообразие форм оплаты труда.

Под *тарифной системой* понимается совокупность нормативных материалов, позволяющих осуществлять дифференциацию и регулирование уровня заработной платы. Согласно статье 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Под тарифной ставкой согласно со статьей 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда, работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. При оплате труда рабочих используются тарифные ставки, а при оплате труда руководителей, специалистов и служащих – должностные оклады. [32]

Принципом построения системы тарифных ставок является их возрастание по мере увеличения разряда. Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности труда применяются тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

Под тарифной сеткой в соответствии со статьей 129 ТК РФ понимается совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик с помощью тарифных коэффициентов. Неквалифицированный труд сотрудника определен по первому разряду и равен единице. Последующий уровень квалификации регулируется коэффициентом тарифной сетки по отношению к первому разряду.

Тарифная система предполагает выбор между повременной и сдельной формами оплаты труда.

При *повременной форме* оплату производят за определённое отработанное время, независимо от количества и объёма выполненной работы. Различают два вида повременной оплаты: простая повременная и повременно-премиальная. Простая повременная система оплаты труда предусматривает выплату зарплаты в зависимости от квалификации работника и отработанного им времени. Повременно-премиальная система

оплаты труда используется, когда в дополнение к окладу работник получает различные премии за качество и своевременность выполненных работ.[25]

*Сдельная форма* оплаты труда применяется для оплаты труда в соответствии с количеством и качеством выпускаемой продукции, по сдельным расценкам. Она делится на такие основные системы, как: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная.

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих производится в зависимости от количества изготовленной продукции или выполненных работ, исходя из расценок, установленных с учётом квалификации рабочих.

При сдельно-премиальной системе рабочий, помимо оклада, получает премию за выполнение и перевыполнение плана.

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда сотрудников производится в пределах нормы, однако, продукция, изготовленная сверх нормы, оплачивается по повышенным расценкам.

Косвенно-сдельная система служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования. Такая оплата обычно организована по сдельным расценкам, которые могут увеличиться на процент выполнения норм выработки.

При аккордной системе величина оплаты труда устанавливается за полный объём работы, а не за каждое конкретное изделие. Эту систему обычно сочетают с премированием за сокращение сроков выполнения заданий. Аккордную систему часто применяют на работах с длительным производственным циклом.

В учебнике «Бухгалтерский учет» автор В.М. Богаченко выделяет такие системы оплаты по смешанной форме, как:

* + - * *бестарифная* (труд оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность предприятия);
			* *система «плавающих» окладов*, при этом оплата производится ежемесячно, а размеры заработной платы зависят непосредственно от

конечного результата трудовой деятельности на всем участке и от качества конечной продукции;

* + - * *система на комиссионной основе* – это когда, размер оплаты труда, устанавливается в процентах от выручки (отдел продаж);
			* *дилерский механизм* – это система, где оплата труда основывается на том, что сотрудники компании самостоятельно покупают и реализуют товары компании. Соответственно, разница, которая будет между заявленной ценой, и ценой, за которую его продали, и будет заработной платой сотрудника. [26]

Таким образом, разным категориям сотрудников могут быть установлены различные системы оплаты труда. Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретным работником. Положение об оплате труда утверждается приказом руководителя предприятия, и по возможности согласовывается с соответствующими профсоюзами.

По видам различают основную и дополнительную оплату труда. К основной оплате труда относится оплата труда, начисленная работникам за фактически отработанное время, количество и качество выполненных работ, количество и качество произведённой продукции, доплата за квалификацию, работу в ночное время, сверхурочную работу и т.д.[32]

К дополнительной оплате труда относятся выплаты, предусмотренные законодательством по труду, за неотработанное время: оплата перерывов для кормления работников, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника, оплата времени простоев не по вине работника, за время выполнения государственных обязанностей и т.д.

Действующим законодательством, а именно статьей 149 ТК РФ, предусмотрены доплаты компенсирующего характера сотруднику при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных. Они должны быть оговорены в коллективных, трудовых договорах, и в иных нормативных актах на предприятии.

Доплата – это обычно выплата компенсационного характера. Ее начисляют за повышенную интенсивность труда или работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Например, доплата устанавливается за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ), за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ). При этом нужно учитывать следующее:

* + - * установленные размеры доплат не могут быть ниже предусмотренных законодательством;
			* доплаты не могут быть отменены решением учреждения.

Оплата часов ночной работы – час ночной работы оплачивается в повышенном размере и устанавливается предприятием самостоятельно, не ниже 20%. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночными часами считается время с 22 часов до 6 часов утра, при этом продолжительность ночной смены сокращена на 1 час. [5]

Оплата работы в сверхурочное время – за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за каждый последующий час – в двойном размере, такой порядок применим в том случае, если работа в сверхурочное время была в рабочий день (ст. 152 ТК РФ). При работе в сверхурочное время в выходные и праздничные дни оплата происходит в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Согласно ст.91 ТК РФ продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графика сменности и не может превышать 40 часов в неделю. Превышение продолжительности установленного рабочего времени и является сверхурочной работой. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. При этом сверхурочные часы не могут быть компенсированы отгулами. К сверхурочной и ночной работе не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет при условии их согласия; лица, не достигшие совершеннолетия. [26]

Оплата в выходные и праздничные дни должны быть компенсированы предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).[30]

Оплата простоев – это время вынужденных перерывов в работе, в течение которого рабочие находятся в организации, но не могут быть использованы. Оформляются листком учета простоев, где указывается причины и виновники простоя, его продолжительность, тарифная ставка рабочего, размер оплаты и сумма. Оплачиваются в размере не ниже 2/3 среднего заработка работника.

К числу обязательных доплат, относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

* + - * за высокую квалификацию (специалистам);
			* за профессиональное мастерство (рабочим);
			* за работу с меньшей численностью работников;
			* за совмещение профессий (должностей);
			* за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
			* за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
			* за обслуживание вычислительной техники и другие.

Размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства компаниями. Их размеры определяются на предприятии самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако компания может устанавливать их и в абсолютной сумме – либо в равном размере для всех сотрудников, либо дифференцировано.

Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой). Выплата премий в основном осуществляется для увеличения материальной заинтересованности работников в качественном выполнении своих обязанностей и в добросовестном отношении к работе.[5]

В соответствии со ст.114 ТК РФ работникам организации должен предоставляться ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуск предоставляется по истечению 6 месяцев работы, согласно графику отпусков и на основании заявления работника. [5]

Начисление отпускных производится в записке-расчете о предоставлении отпуска работнику. При расчете отпусков требуется расчет средней заработной платы. В расчет среднего заработка включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, действующей у данного работодателя, независимо от источника финансирования.

В расчетный период включается 12 полных предшествующих отпуску месяцев. Если расчетный период отработан полностью, то средний дневной заработок рассчитывается по формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Средний дневной заработок =  | ∑ з/платы за 12 месяцев | , |
| 12\*29,3 |

где 29,3 – среднекалендарное число дней.

После расчета среднего заработка рассчитывается сумма отпускных, умножая средний дневной заработок на число календарных дней отпуска.

Основанием для выплаты пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, выдаваемый лечебным учреждением. Оплата за первые три дня болезни производится за счет работодателя, остальная сумма погашается силами ФСС. Размер пособия зависит от стажа работы сотрудника и его среднего заработка. При расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком средний заработок работника,

рассчитывается за два предыдущих календарных года. Для расчета пособия берутся все доходы сотрудника, облагаемые страховыми взносами, из общей суммы заработка исключаются выплаты больничных листов и необлагаемых пособий. Если в течение 2-х предыдущих лет застрахованное лицо было занято у другого работодателя, принимаются и эти данные.

Для установления величины среднедневного заработка берется весь доход за предыдущий период за исключением выплат, необлагаемых страховыми взносами. Получившаяся сумма делится на 730 дней, а для пособия по беременности и родам – 731 день. Дальше определяется размер дневного пособия: 60% – при стаже работника до 5 лет; 80% – от 5 до 8 лет; 100% – при страховом стаже от 8 лет и более. По беременности и родам – 100% среднего заработка.

Размер пособия определяется, как дневное пособие, умноженное на количество календарных дней нетрудоспособности.

В случаях, когда сотрудник за предыдущие 2 года не работал или имел недостаточный доход, берется величина среднедневного заработка из расчета МРОТ с учетом районного коэффициента. Его размер в 2017 году равен 7800 рублей. Величина дохода по МРОТ за предыдущие 2 года равна 7800\*24=187200 рублей, среднедневной заработок из МРОТ равен 187 200/730=256,44 рублей.

Из начисленной сотруднику заработной платы производиться удержания. Они производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч.1 ст.137 ТК РФ). По степени ответственности удержания делятся на три группы: обязательные, по инициативе работодателей и по заявлению самого сотрудника.

К *обязательным удержаниям* относятся налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным документам.

Налоговым кодексом РФ (гл.23) установлен порядок удержания из заработной платы налога на доходы физических лиц. Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся

налоговыми резидентами РФ, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в РФ, не являющиеся налоговыми резидентами РФ. [3]

При определении налогооблагаемой базы работодатель – налоговый агент должен учесть все доходы, полученные в налоговом периоде, как в денежной, так и в натуральной форме, а также доходы в виде материальной выгоды. (ст.226 гл. 23 НК РФ.) [3]

Единая ставка налога на доходы физических лиц равна 13%. Расчет производится с учетом налоговых вычетов.

В учебнике Зотовой Н.Н. дается определение: «Вычет – это доход физического лица, к которому не применяется ставка НДФЛ.» [30]

Согласно ст. 218 НК РФ работнику предоставляются следующие стандартные вычеты:

* + - * в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, получившим инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, вследствие аварии на производственном объединении «Маяк»; инвалиды ВОВ, инвалиды из числа военнослужащих 1,2 и 3 групп;
			* 500 рублей – герои Советского Союза, Герои России, лица награжденные орденом Славы трех степеней, участники ВОВ и узники концлагерей, инвалиды с детства, инвалиды 1 и 2 групп и др.;
			* налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу), усыновителя, опекуна, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

1400 рублей – на первого;

1400 рублей – на второго ребенка;

3000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка;

12000 рублей – на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он

является инвалидом I или II группы. По опекунам и усыновителям вычеты иные. [3]

Налоговый вычет действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 350 000 рублей, в дальнейшем налоговый вычет не применяется, до начала нового налогового периода.

Удержания в рамках исполнительного производства при наличии в бухгалтерии исполнительных листов в адрес работника. В учебнике Зотовой Н.Н. дается определение: «Исполнительный лист – это документ, выданный судом на основании принятого им решения. В нем указывается причина и размер удержаний». [30]

К таким удержаниям относят: алименты на детей, младше 18 лет; средства на возмещение вреда здоровью, вреда из-за потери кормильца, вреда, причинённого преступлением; иные случаи. [13]

Удержание алиментов производится работодателем ежемесячно, Семейный кодекс РФ в ст. 109 устанавливает обязанность работодателя производить такие удержания (производятся после удержания НДФЛ). [4]

Алименты удерживаются в размере ¼ заработной платы на одного ребенка, 1/3 – на двух детей, и ½ – на 3 и больше детей. При этом общая сумма удержаний не может превышать 50% от заработка работника, размер алиментов устанавливается судом в твердой денежной сумме.

Алименты не взыскиваются с сумм материальной помощи, единовременных вознаграждений, компенсационных выплат за счет бюджета. Помимо алиментов с работника могут быть удержаны платежи по исполнительным документам, которые выдаются судом. Взыскания производиться в связи с взысканием через суд долга, компенсации ущерба (в том числе причиненного преступлением), а также по другим основаниям.

*Удержания по инициативе работодателя* могут производиться только в определенных законодательством случаях:

* + - * возмещение неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы, возврат излишне выплаченных сумм работнику вследствие счетной ошибки, погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в подотчет или на командировочные расходы;
			* при увольнении работника до того момента, как окончится год, в счет которого получен им ежегодный отпуск – за дни отпуска, что не отработаны. Если увольнение по уважительной причине, предусмотренным законодательством, данное удержание не производится;
			* возмещение ущерба, причиненного по вине работника организации – в размере, не превышающем его среднего месячного заработка, за исключением полной материальной ответственности работника. Такие средства работодатель имеет право удержать, если сотрудник не оспорит их основание и величину, и если месяц, что установлен для

добровольных возвращений сумм, не окончился. [32]

*Удержания по инициативе работника* производятся только по письменному заявлению самого работника предоставленного в бухгалтерию предприятия. К ним можно отнести:

* + - * удержания профсоюзных и страховых взносов;
			* удержания стоимости путевок на санаторно-курортное лечение;
			* удержания по предоставленным кредитам и займам;
			* удержания стоимости товаров, выполненных (оказанных) работодателем работ (услуг). [30]

Удержания по инициативе работника работодатель должен производить и перечислять в сроки указанные в заявлении работника. По заявлению сотрудника могут удерживаться суммы квартплаты, расходы по коммунальным услугам и по содержанию детей в дошкольных учреждениях, благотворительные взносы и другие платежи.

Работодатель обязан принять подобное заявление у своего сотрудника, но имеет полное право ему отказать. На законодательном уровне за ним не

закреплена обязанность, перечислять деньги в пользу третьих лиц по желанию его сотрудников. Если работнику больше не нужно, чтобы с его заработной платы удерживали денежные средства в пользу других людей или организаций, то он должен снова обратиться с письменным заявлением, к руководителю с просьбой больше не перечислять деньги в пользу этих лиц.

Таким образом, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ). Имеются отдельные ограничения по удержаниям, предусмотренные ч.3 ст.138 ТК РФ до 70%. [5]

Для работодателя заработная плата – одна из статей издержек производства, экономия на которых способствует росту прибыли. А для работников же это источник существования – средство возобновления их способности к труду. Отсюда два интереса: работодатель стремится уплатить за труд работника меньше, а работник – получить заработанное. Таким образом, оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. [32]

Таким образом, в наши дни руководитель и бухгалтер компании должны грамотно организовать работу по учету расчетов с персоналом по оплате труда, отслеживать все изменения в законодательстве, так как ответственность за трудовые правонарушения с каждым годом всё суровее. Главным нормативно-правовым документам выступают Трудовой кодекс РФ, который регулирует взаимоотношения работодателя и работника. А условия оплаты труда определяются локально-нормативными актами, коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, и они не должны ухудшать условия труда по сравнению с трудовым законодательством и другими нормативно- правовыми актами, регулирующими трудовое право.

# Организационно-экономическая характеристика ООО «Мехторг»

* 1. Экономическая характеристика деятельности предприятия

Объектом исследования является малое предприятие, обрабатывающий промышленности, полное наименование – Общество с ограниченной ответственностью «Мехторг».

Создано в соответствии с Гражданским Кодексом РФ, законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ФЗ № 14 от 08.02.1998), прочими законами РФ, иными правовыми актами. Общество функционирует на основании Устава (Приложение В), утвержденного Решением единственного учредителя Общества с ограниченной ответственностью

«Мехторг» № 1 от 12.01.2012г. (Приложение Г) Единоличным исполнительным органом Общества является директор – Бондарев Юрий Владимирович.

Организация ООО «Мехторг» зарегистрирована 20 января 2012 года по адресу: 613110, Кировская область, Слободской район, посёлок Вахруши, ул. Ленина, д. 24. Компании был присвоен ОГРН 1124329000036 и выдан ИНН 4329015551. Форма собственности: частная. ( Приложение Д,Е)

Целью общества является извлечение прибыли. Так же целью компании является расширение ассортимента и повышение качества выпускаемой продукции, увеличение объема производства.

Компания ООО «Мехторг» осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации, изменены с 1 января 2017 года):

Основной вид деятельности – 14.2 «Производство меховых изделий». Дополнительные виды деятельности:

15.11.1 Выделка и крашение меха;

46.16 Деятельность агентов по оптовой торговле текстильными изделиями, одеждой, обувью изделиями из кожи и меха;

46.24 Торговля оптовая шкурами и кожей. (Приложение Ж)

ООО «Мехторг» принадлежить к субъектам малого и среднего предпринимательства (МСП) в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательствав Российской Федераци» на основании следующих параметров:

1. Средняя численность работников за налоговый (отчетный) период не превышает 100 человек;
2. На учете у предприятия нет основных средств и нематериальных активов, основные средства находятся в аренде у учредителя;
3. Доля участия в организации учредителя – 100%;
4. Предприятие не имеет филиалов и представительств;
5. Валовая выручка ООО «Мехторг» за год не превышает 800 млн. рублей.

С 01 августа 2016г. ООО «Мехторг» внесен в Единый реестр малого и среднего предпринимательства. (Приложение И)

Таким образом, ООО «Мехторг» как субъект МСП применяет упрощенный способ ведение бухгалтерского учета (п. 4 ст. 6 № 402-ФЗ от 06.12.2011г.), также предусмотрены упрощенные формы бухгалтерской отчетности.

Это развивающиеся компания на рынке меховой промышленности уже 5 лет. За эти годы общество приобрело опыт работы не только в Кировской области, но и по всей России, так же сотрудничает со странами Евразийского экономического союза.

Основой роста компании является внедрение современных технологий производства и управления предприятием, улучшение качества выпускаемой продукции.

ООО «Мехторг» изготавливает профессиональную меховую спецодежду и спецобувь, предназначенные для защиты работающих от пониженных температур. Имеет собственное производство. Компания осуществляет полный цикл обработки мехового сырья, а именно овчины, в

соответствии с технологическим процессом, что позволяет обеспечить стабильность и высокое качество выпускаемой продукции.

Основным поставщиком шкур овчины является ООО «Домодедовский мясной двор», поставщиками химии для выделки шкур – ООО «Бетахим», ООО «ХК Гран», ООО «Биохим», АО «Русский хром», ООО «Уралсоль». Химия в выделке шкур используется в основном импортного производителя, так как отечественных аналогов на российском рынке представлено очень мало. Поэтому рост курса доллара и евро очень влияет на закупочные цены.

Наиболее постоянные покупатели: ООО «Легпромразвитие», ПАО

«Роснефть», ООО «Логистик-Центр», АО «ТРАКТ», АО «Алватекс ЗТМ» – это крупные поставщики на рынке спецодежды.

В номенклатуру готовой продукции входит как верхняя одежда: бекеши, полушубки, куртки меховые, костюмы меховые, жилеты нагольные; так и рукавицы меховые крытые и нагольные, шубенки, пинетки детские меховые. ООО «Мехторг» имеет свой сайт [www.](http://www/) mehtorg43.ru, на котором более подробно представлена продукция, выпускаемая предприятием.

Предприятие реализует готовую продукцию собственного производства, унты и сапоги «Лесник» фирмы ООО «ПТП «Успех», а также овчинно-шубный полуфабрикат и оказывает услуги по выделке овчины.

Для учета финансово-хозяйственной деятельности общество применяет упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения

«Доходы» (6% с валового дохода) на основании заявления, датой получения дохода считается фактическая дата перечисления денежных средств на расчетный счет. В соответствии с п.2 ст.346.14 НК РФ выбор объекта налогообложения осуществляется самим налогоплательщиком. Объект налогообложения не может меняться налогоплательщиком в течении всего срока применения упрощенной системы налогообложения.

На предприятии три подразделения: администрация, скорняжный цех и сырейный цех. Организационная структура предприятия представлена в приложении К.

Рассмотрим показатели размера ООО «Мехторг» на основании данных баланса за три года (таблица 2). (Приложение Л)

Таблица 2 – Показатели размера ООО «Мехторг»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016г. | Темп роста за период,% |
| Выручка (в сопоставимой оценке к уровню2016 г.), тыс. руб. | 18618 | 24767 | 39678 | 213,11 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 48 | 54 | 56 | 116,67 |
| Среднегодовая стоимость основных средств,тыс. руб. | 488 | 468,5 | 801 | 164,14 |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб. | 9503 | 12580 | 15139 | 159,31 |

За рассматриваемый период произошло увеличение выручки от реализации продукции в сопоставимой оценке к уровню 2016г. на 21 060 тыс. руб. или на 113,11%. В 2015г. (по сравнению с 2014г.) выручка выросла на 6149 тыс. руб. или на 33%, увеличение выручки произошло за счет заключения долгосрочного контракта с Белоруссией на поставку обувной овчины. Ещё были выиграны несколько тендеров на АО «Роснефть» на поставку рукавиц меховых и жилетов нагольных.

Среднесписочная численность работников за рассматриваемый период увеличилась на 8 человек или на 17%.

Основным показателем, характеризующим специализацию предприятия, является структура выручки.

Состав и структура выручки компании представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Состав и структура выручки от продаж

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2016 г.к 2014 г., % |
| тыс.руб. | % | тыс.руб. | % | тыс.руб. | % |
| Готовая продукция | 10996 | *70,28* | 14358 | *61,10* | 15300 | *38,56* | 139,14 |
| Меховой полуфабрикат (напродажу) | 4110 | *26,27* | 8520 | *36,26* | 23270 | *58,65* | 566,018 |
| Обувь | 540 | *3,45* | 620 | *2,64* | 1108 | *2,79* | 205,19 |
| Итого | 15646 | *100* | 23498 | *100* | 39678 | *100* | 253,60 |

В структуре выручки наибольший удельный вес на конец 2016 г. стала занимать выручка от реализации мехового полуфабриката 58,65 %, что связано с заключением договора на поставку меховой обувной подкладки из овчины с республикой Беларусь.

Обязательным условием производства и сбыта промышленной продукции является обеспечение предприятий различных отраслей сырьевыми и материальными ресурсами, поскольку они, являясь предметом труда, представляют собой один из трёх основных элементов производства.

На балансе у ООО «Мехторг» очень мало основных средств, большая часть их находятся в аренде у учредителя. С целью минимизации налогового бремени компании, и для снижения риска исполнения по обязательствам фирмы всем принадлежащим ему имуществом, руководителем было принято решение о приобретении основных средств на физическое лицо – Учредителя. А Общество использует производственные помещения и оборудования по договорам аренды и платит арендные платежи Учредителю.

Рассмотрим показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели обеспеченности и эффективности использования основных средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Темп роста запериод, % |
| Фондовооруженность, тыс. руб. | 10,17 | 8,68 | 14,30 | 140,61 |
| Фондоотдача (в сопоставимой оценке к уровнюотчетного года), руб. | 38,15 | 52,86 | 49,64 | 130,12 |
| Фондоемкость (в сопоставимой оценке к уровнюотчетного года), руб. | 0,026 | 0,019 | 0,02 | 76,92 |
| Рентабельность основных средств, % | 150,6 | 9,39 | 1210,9 | +1060,3 п.п. |

Расчет данных показателей не точный, так как большая часть основных средств находится в аренде, и мы не имеем точной стоимости основных фондов используемых компанией в предпринимательской деятельности, так как нет необходимых документов для постановки на учет. И выводы делать по полученным цифрам не имеет экономического смысла.

Динамика и структура оборотных средств ООО «Мехторг» приведена в таблице 5.

Таблица 5 – Динамика и структура оборотных средств (на конец года)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2016г.в %к 2014 г. |
| Тыс.руб. | % | Тыс.руб. | % | Тыс.руб. | % |
| Запасы | 11209 | 92,00 | 7186 | 55,38 | 7394 | 42,74 | 65,96 |
| *Итого оборотные фонды* | *11209* | *92,00* | *7186* | *55,38* | *7394* | *42,74* | *65,96* |
| Финансовые вложения | 731 | 6,00 | 5098 | 39,28 | 8301 | 47,98 | 1135,57 |
| Денежные средства | 243 | 2,00 | 693 | 5,34 | 1605 | 9,28 | 660,49 |
| *Итого фонды обращения* | *974* | *8,00* | *5791* | *44,62* | *9906* | *57,26* | *1017,04* |
| ***Итого оборотные средства*** | ***12183*** | ***100*** | ***12977*** | ***100*** | ***17300*** | ***100*** | ***142,00*** |

На основе расчетных данных видно, что основную долю в оборотных активах составляют запасы. За данный период произошло увеличение стоимости оборотных средств на 5 117 тыс. руб. или на 42%. Данный рост обусловлен увеличением финансовых вложений на 7 570 тыс. руб. или в 11 раз и увеличение денежных средств на 1 362 тыс. руб. или в 6 раз.

Доля финансовых вложений в структуре оборотных средств значительно увеличилась в 2016г. по сравнению с 2014г. на 42% за счет увеличения дебиторской задолженности, так как по контракту с Белоруссией отсрочка платежа за поставленную продукцию составляет 30 дней. Также возросла доля денежных средств, что положительно сказывается на возможностях компании своевременно покрывать свои текущие обязательства.

Доля запасов в структуре оборотных средств снизилась в 2 раза за счет того что, на конец 2014 года, почти все оборотные активы были вложены в материальные запасы, было затаривание склада, в течение 2015 года ситуация изменилась к лучшему.

Рассмотрим показатели экономической эффективности использования оборотных средств в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели экономической эффективности использования

оборотных средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 год | 2015 год | 2016 год | Изменения запериод (+,-). |
| Коэффициент оборачиваемости | 1,65 | 1,87 | 2,62 | +0,97 |
| Продолжительность одного оборота, дни | 218 | 193 | 137 | -81 |
| Рентабельность оборотных средств, % | 7,73 | 0,35 | 64,07 | +56,34 п.п. |

Коэффициент оборачиваемости увеличился на 0,97 оборота, а продолжительность оборота уменьшилась на 81 день. Все это привело к увеличению рентабельности оборотных средств на 56,34 п.п.

Исходя из расчетов таблицы, можно сделать вывод, что в компании происходит постепенное увеличение эффективности использования оборотных средств, за счет снижения запасов на складе предприятия, фирма работает только под заказ, готовая продукция на складе не хранится, что ведёт к увеличению прибыли.

Рассмотрим состав и структуру персонала компании (таблица 7).

Таблица 7 – Состав и структура персонала в компании

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
| Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % |
| Среднесписочная численностьработников, всего | 48 | *100,00* | 54 | *100,00* | 56 | *100,00* |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |
| Руководители | 1 | *1* | 1 | *1* | 1 | *1,75* |
| Специалисты | 3 | *6* | 6 | *13* | 6 | *10,5* |
| Рабочие | 43 | *90* | 46 | *85* | 48 | *86* |
| Служащие | 1 | *1* | 1 | *1* | 1 | *1,75* |

Численность персонала за три года увеличилась на 8 человек, что связано с увеличением объемов производства в компании. Наибольший удельный вес в структуре персонала занимают рабочие, что характерно для производственных предприятий.

Если рассматривать структуру персонала ООО «Мехторг» по полу, то 25 работников мужского пола, а 23 – женского пола. Таким образом, в сырейном цехе заняты только мужчины, так как там тяжёлая работа, они могут выйти на досрочную пенсию на 5 лет раньше при общем стаже 12,6 лет

по списку № 2. В скорняжном цехе работают женщины.

В компании 8-часовой рабочий день с перерывом на обед, рабочая неделя – пятидневка.

Рассмотрим, как эффективно используется персонал компании (таблица 8).

Таблица 8 – Показатели эффективности использования персонала

предприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Темп роста за период. % |
| Среднегодовая выработка продукции одного работника (в сопоставимой оценке к уровнюотчетного года), тыс. руб. | 388 | 459 | 709 | 182,70 |
| Среднегодовая выработка продукции одного рабочего (в сопоставимой оценке к уровнюотчетного года), тыс. руб. | 433 | 538 | 827 | 191,00 |
| Выработка продукции за 1 чел.-час. (в сопоставимой оценке к уровню отчетного года), руб. | 0,22 | 0,26 | 0,40 | 181,82 |
| Трудоемкость продукции, чел.-час./тыс. руб. | 4,52 | 3,82 | 2,47 | 54,65 |

За рассматриваемый период увеличилась выработка как на одного работника, так и на один отработанный чел.-час – на 82,70% и на 81,82% соответственно. Получается, что за 2016 год каждый работник приносит в среднем 709 тыс. руб. прибыли, а рабочий – 827 тыс.руб. прибыли. Трудоемкость производства продукции при этом уменьшилась почти на 45,35%.

Все это свидетельствует о том, что персонал в компании используется эффективно, фирма работает в полном объеме.

Таким образом, ООО «Мехторг» стабильно развивается, ресурсы используются эффективно, специализируется на производстве готовой продукции, но так же ищет рынки сбыта и в других направлениях.

2.2 Финансовые результаты деятельности предприятия

Рассмотрим финансовые результаты деятельности компании за последние три года (таблица 9).

Таблица 9 – Финансовые результаты деятельности ООО «Мехторг»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2014г. | 2015г. | 2016г. | Темп роста запериод, % |
| Выручка, тыс. руб. | 15646 | 23498 | 39678 | 253,60 |
| Полная себестоимость реализованнойпродукции, тыс. руб. | 14392 | 21999 | 27897 | 193,84 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | 1254 | 1499 | 11781 | 939,47 |
| Прибыль до налогообложения, тыс. руб. | 1213 | 645 | 10878 | 896,78 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 735 | 44 | 9699 | 1319,60 |
| Рентабельность продаж, % | 4,70 | 0,19 | 24,44 | +19,71 п.п. |
| Рентабельность затрат, % | 5,11 | 0,20 | 34,77 | +29,66 п.п. |

За три года в компании произошло увеличение выручки в 2,5 раза, при этом полная себестоимость реализованной продукции увеличилась, а именно на 94%. Также произошло увеличение рентабельности продаж и рентабельности затрат на 19,71 п.п и 29,66 п.п соответственно, что привело к увеличению чистой прибыли в 13 раз, и говорит об ускорении оборачиваемости активов.

Таким образом, прибыль до налогообложения увеличилась на 9 665 тыс. рублей или в 8 раз, на данное увеличение повлияло увеличение прибыли от продаж на 10 527 тыс. рублей или в 9 раз за счет увеличения выручки от продаж. Выручка от продаж выросла за счет увеличения выпуска и реализации продукции, что вызвало увеличение себестоимости продукции.

Анализ финансового состояния фирмы начинается со сравнительного аналитического баланса.

При этом выявляются важнейшие характеристики:

* общая стоимость имущества организации;
* стоимость иммобилизованных и мобильных средств;
* величина собственных и заемных средств организации и др.

Сравнительный аналитический баланс можно получить из исходного баланса путем уплотнения отдельных статей (таблица 10).

Таблица 10 – Аналитический баланс ООО «Мехторг», тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив | На 31.12.2014г | На 31.12.2015г | На 31.12.2016г | Пассив | На 31.12.2014г | На 31.12.2015г | На 31.12.2016г |
| 1. Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения(S) | 243 | 693 | 1605 | 1.Кредиторская задолженность и проч. краткосрочныеобязательства(Rp) | 1550 | 3369 | 2670 |
| 2. Дебиторская задолженность ипрочие оборотные активы (Ra) | 731 | 5098 | 8301 | 2.Краткосрочные займы и кредиты (Kt) | 6845 | 5835 | 1350 |
| 3. Запасы (Z) | 11209 | 7186 | 7394 | Итого краткосрочного заемного капитала (краткосрочныхобязательств) (Pt) | 8395 | 9204 | 4020 |
| Итого оборотных (текущих) активов (At) | 12183 | 12977 | 17300 | 3. Долгосрочный заемный капитал (долгосрочныеобязательства)(Kd | 0 | 0 | 512 |
| 4. Внеоборотныеактивы (F) | 488 | 449 | 1153 | 4.Собственныйкапитал (Ec) | 4276 | 4222 | 13921 |
| Всего (имущества)активов предприятия (Ba) | 12671 | 13426 | 18453 | Всего (капитала)пассивов предприятия (Bp) | 12671 | 13426 | 18453 |

Оценка данных сравнительного аналитического баланса – это, по сути, предварительный анализ финансового состояния, позволяющий судить о платеже-, кредитоспособности и финансовой устойчивости организации, характере использования финансовых ресурсов.

Динамика и структура имущества и капитала ООО «Мехторг» рассмотрены в Приложении Б.

За три года произошло увеличение имущества на 5 782 тыс. руб. или на 45%. Увеличение имущества произошло в основном за счет увеличения дебиторской задолженности в 11 раз или на 7 570 тыс. руб. и занимает большую долю в основной части имущества от 5,77% на конец 2014 года до 44,98% на конец 2016 года. Основную долю в структуре активов, на конец 2014г. занимали запасы, что составляло 88,46% от общей доли. Они

уменьшились за рассматриваемый период на 3815 тыс. руб. или на 34%. Также в компании произошло увеличение внеоборотных активов, которые на 31 декабря 2016г. составили 6,25% от общей доли активов.

Основную долю капитала ООО «Мехторг» составляет собственный капитал на 31 декабря 2016г. – 75,44%, он увеличился за три года на 9 645 тыс. руб. или в 3 раза. Ещё за анализируемый период произошло снижение доли краткосрочных займов на 46,7 п.п., но компания ООО «Мехторг» взяла кредит на 3 года, доля долгосрочного заемного капитала в общей доле капитала составляет 2,77%.

Для того чтобы определить тип финансовой устойчивости предприятия нужно рассчитать обеспеченность запасов источниками формирования (таблица 11).

Таблица 11 – Обеспеченность запасов источниками формирования и тип финансовой устойчивости ООО «Мехторг», тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На 31декабря 2014г. | На 31декабря 2015г. | На 31декабря 2016 г. | Изменение за весьпериод (+,-) |
| Собственный капитал | 4276 | 4222 | 13921 | +9645 |
| Внеоборотные активы | 488 | 449 | 1153 | +665 |
| Наличие собственных оборотныхсредств | 3788 | 3773 | 12768 | +8980 |
| Долгосрочный заемный капитал | 0 | 0 | 512 | +512 |
| Наличие долгосрочных источниковформирования запасов | 3788 | 3773 | 1280 | -2508 |
| Краткосрочные займы и кредиты | 6845 | 5835 | 1350 | -5495 |
| Общая величина нормальныхисточников формирования запасов | 10633 | 9608 | 14630 | +3997 |
| Запасы | 11209 | 7186 | 7394 | -3815 |
| Излишек (+), недостаток (-)собственных оборотных средств для формирования запасов | -7421 | -3413 | +5374 | +12797 |
| Излишек (+), недостаток (-)долгосрочных источников формирования запасов | -7421 | -3413 | +5886 | +13307 |
| Излишек (+), недостаток (-) общей величины нормальных источниковформирования запасов | -576 | +2422 | +7236 | +7812 |
| Тип финансовой устойчивости | IV | III | I | Х |

Анализируя таблицу, видим, что на конец 2016 года ООО «Мехторг» относится к 1 типу финансовой устойчивости «Абсолютная финансовая устойчивость», запасы полностью сформированы за счет собственных источников. На начало анализируемого периода (31 декабря 2014г.) предприятие относилось к 4 типу финансовой устойчивости «Кризисное финансовое состояние», которое характеризуется недостатком собственных источников для формирования запасов и привлечением краткосрочных займов и кредитов. Но к концу 2015 года ООО «Мехторг» стало выбираться из сложившейся ситуации.

Относительные показатели финансовой устойчивости характеризуют степень зависимости любой компании от внешних источников финансирования. Эти показатели анализируются в динамике (таблица 12).

Таблица 12 – Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Мехторг»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На 31декабря 2014г. | На 31декабря 2015г. | На 31декабря 2016г. | Изменение за весь период(+,-) |
| Коэффициент автономии (финансовойнезависимости) | 0,34 | 0,31 | 0,75 | +0,41 |
| Коэффициент финансовойзависимости | 0,66 | 0,69 | 0,25 | -0,41 |
| Коэффициент соотношения заемных исобственных средств (финансового левериджа) | 1,96 | 2,18 | 0,33 | -1,63 |
| Коэффициент маневренностисобственного капитала | 0,89 | 0,89 | 0,92 | +0,03 |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотнымисредствами | 0,31 | 0,29 | 0,74 | +0,43 |
| Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотнымисредствами | 0,34 | 0,53 | 1,73 | +1,39 |

За анализируемый период финансовая независимость ООО «Мехторг» меняется: если на конец 2014г. доля собственного капитала в общей сумме капитала составляла 34%, то к концу 2015г. уменьшилась до 31% или на 0,3 п.п., а уже в конце 2016г. увеличилась по сравнению с 2014г. на 0,41 п.п. и составила 75%. Соответственно снижается удельный вес заемного капитала в

общей сумме источников финансирования с 66% до 25%, т.е. финансовая зависимость от заемных источников уменьшается.

Рост финансовой независимости подтверждается снижением коэффициента финансового левериджа, если на конец 2014г. на 1 рубль собственного капитала организация привлекала 1 рубль 96 копеек заемных средств, то на конец 2016г. уже 33 копейки заемных средств, произошло уменьшение на 1 руб. 63 коп.

Гибкость в использовании собственных средств растет, на конец 2014г. 89% собственного капитала направлялось на формирование текущих активов, то на конец 2016г. уже всего 92% собственного капитала находится в обороте фирмы.

На начало периода 31% оборотных средств формируется за счет собственного капитала, к концу 2016г. показатель увеличивается до 74%, т.е. растет финансовая независимость текущей деятельности от заемных средств. За анализируемый период доля запасов сформированных за счет источников собственных средств увеличилась с 34% до 1,73%. За 3 года финансовая устойчивость ООО «Мехторг» повысилась.

Для оценки платежеспособности предприятия в краткосрочной перспективе рассчитываются коэффициенты ликвидности баланса (таблица 13).

Таблица 13 – Коэффициенты ликвидности и платежеспособности ООО «Мехторг»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На 31декабря 2014г. | На 31декабря 2015г. | На 31декабря 2016г. | Изменение за весь период (+,-) |
| Коэффициент текущей ликвидности | 1,45 | 1,41 | 4,30 | +2,85 |
| Коэффициент промежуточнойликвидности | 0,12 | 0,63 | 2,46 | +2,34 |
| Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,03 | 0,08 | 0,4 | +0,37 |
| Коэффициент нормального уровняплатежеспособности | 2,34 | 1,78 | 2,84 | -0,74 |

На конец рассматриваемого периода текущие активы компании превышают текущие обязательство в 4 раза и выше оптимального значения (2,0), что обеспечивают фирме запас для компенсации убытков, которые оно может понести в случае ликвидации активов и возмещении долгов.

За счет денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и ожидаемых поступлений от дебиторов фирма может погасить все свои краткосрочные обязательства, коэффициент промежуточной ликвидности выше оптимального значения, а именно на конец 2016г. – 2,46.

За счет денежных средств и краткосрочных финансовых вложений ООО «Мехторг» могло погасить на конец 2014г. только 3% краткосрочного заемного капитала, а на конец 2016г. – 40%, данный коэффициент за рассматриваемый период увеличился на 37 п.п. Данный коэффициент выше оптимального значения (20%) и говорит о высоком уровне моментальной платежеспособности компании.

На 31 декабря 2016г. ООО «Мехторг» считается полностью платежеспособным, так как Кпн ≤ Ктл (2,84 ≤ 4,30), после уплаты долгов у фирмы останется достаточная величина производственных запасов для осуществлении своей деятельность в прежних масштабах.

Таким образом, ООО «Мехторг» развивается успешно, выручка за последние три года выросла от реализации продукции в сопоставимой оценке к уровню 2016г. на 21 060 тыс. рублей. Компания вышла за последний год из предкризисного состояния за счет заключенных контрактов на поставку обувной овчины и унтов, а так же нескольких выигранных тендеров для АО

«Роснефть». По специфике компании, выпускаемая продукция, чаще реализуется по государственным контрактам.

# Учет расчетов с персоналом по оплате труда

* 1. Анализ внутренних документов ООО «Мехторг»

После проведения предварительного анализа деятельности компании имеем следующие данные, что ООО «Мехторг» это молодое развивающееся предприятие, осуществляющее переработку мехового сырья, а именно овчины, от выделки шкуры до пошива готового изделия.

После спада объемов производства в 2014-2015 гг. ООО «Мехторг», уже в 2016 году восстановило его уровень. Были заключены новые контракты, объемы производства снова выросли, компания получила по концу 2016 года хорошую прибыль.

Бухгалтерский учет в ООО «Мехторг» осуществляется бухгалтерией во главе с главным бухгалтером. Так как компания относится к субъектам МСП штат в ней не большой, нет надлежащего разделения ответственности и полномочий работников. Сотрудники, ведущие бухгалтерский учет, одновременно выполняют работу работника кадровой службы, менеджера по закупкам и продажам, а также готовят аукционную документацию для участия в тендерах.

Для учета финансово-хозяйственной деятельности общество применяет упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения

«Доходы». Таким образом, ООО «Мехторг» не платит налог на прибыль, налог на имущество, налог на добавленную стоимость (за исключением НДС при импорте).

В соответствии с ст. 29 № 402-ФЗ первичные учетные документы, регистры бухгалтерского учета, бухгалтерская (финансовая) отчетность компании хранятся пять лет. Все документы хранятся в специальном шкафу, часть документов находится в сейфе. Документы пронумерованы, прошнурованы, разложены в специальные тематические папки по годам. Сроки хранения документов в ООО «Мехторг» соблюдаются.

При образовании ООО «Мехторг» была разработана учетная политика главным бухгалтером компании на основе Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/98 и Федеральным законом

«О бухгалтерском учёте» от 06.12.2011 № 402-ФЗ и утверждена директором. (Приложение М)

Правила и технология обработки учетной информации разрабатываются и в случае необходимости пересматриваются и дополняются главным бухгалтером, указанные правила подлежат обязательному утверждению директором и оформляются дополнительными приложениями к учетной политике в течение отчетного года.

В ООО «Мехторг» нет составленного графика документооборота. Бухгалтерский учет ведется с применением регистров,

предусмотренных используемой бухгалтерской программой «1С: Бухгалтерия 8.3» и «1С: Зарплата и Управление персоналом».

Первичные учётные документы и регистры учета составляются на бумажном носителе и в виде электронного документа, подписанного электронной подписью. Регистры бухгалтерского учета составляются и на бумажном носителе, и (или) в электронной форме. Рабочий план счетов и формы первичных учетных документов, применяемые организацией, приведены в Приложениях Н и П.

Трудовые отношения в ООО «Мехторг» регулируются Трудовым Кодексом РФ от 30.12.2001г. №197-ФЗ, Трудовым договором, Гражданским Кодексом РФ, регламентами и должностными инструкциями, правилом внутреннего трудового распорядка. (Приложение Р)

В компании разработано «Положение об оплате труда работников ООО

«Мехторг»» в соответствии с ТК РФ и иных норм действующего трудового законодательства РФ, по мере изменения в законодательстве. В Положении закреплены такие определения, как работодатель, работник, оплата труда, заработная плата. В нем указаны следующие выплаты работникам за их труд: должностной оклад (для руководителей и специалистов); тарифная ставка –

оклад (для рабочих); доплаты за работу в ночное время; премии; денежная компенсация за работу в тяжелых условиях труда работникам сырейного цеха. Размер компенсации, порядок ее расчета, выплаты, а так же индексации определяется внутренним приказом по организации.

Положение об оплате труда является основными нормативными документами, определяющими порядок расчетов по оплате труда, утверждено директором ООО «Мехторг». (Приложение С)

* 1. Документальное оформление учета труда и его оплаты

Первичными документами по учёту движения персонала являются: приказ (распоряжение) о приёме на работу, предоставлении отпусков, увольнения и др.

При поступлении на работу гражданин обязан предъявить документ, удостоверяющий его личность, трудовую книжку, заявление о приеме на работу, страховое (пенсионное) свидетельство, документ об образовании, военный билет, если работник принимается в сырейный цех, то он ещё предъявляет справку о прохождении медицинского осмотра. При приеме на работу запрещается требовать документы, не предусмотренные статьей 65 ТК РФ и другими нормативными актами (свидетельство ИНН, вкладыш с оценками в диплом о высшем образовании и другие).

Дополнительно работник может предоставить:

1. справку 2-НДФЛ за текущий год с прошлого места работы и документы, подтверждающие право на вычеты по НДФЛ (свидетельства о рождении детей);
2. справку о сумме заработной платы за текущий год и 2 предшествующих года от предыдущего работодателя, для расчета больничных и детских пособий.

С работником заключается Трудовой договор, подписывается Согласие на обработку персональных данных, также работник пишет заявление на стандартные вычеты, если они ему полагаются. (Приложение Т, У)

В трудовом договоре сотрудника должность указывается в соответствии со штатным расписанием. Любые изменения в штатное расписание, вносятся на основании приказа директора. (Приложение Ф) Штатное расписание в ООО «Мехторг» ведется и составляется бухгалтером.

В штатном расписании указывается:

* Должность;
* Количество ставок;
* Вид тарифной ставки;
* Ставка;
* График работы.

На основании приказа (распоряжения) директора о приеме на работу (форма №Т-1) работник принимается на работу. Бухгалтер, ответственный за учет личного состава работников ООО «Мехторг», в соответствии с этим приказом заполняет на каждого вновь принятого личную карточку, делает запись в трудовой книжке и работнику присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава компании.

Общие сведения о работнике компании (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, образование), сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске и другие дополнительные сведения содержатся в личной карточке (форма №Т-2), которая заполняется на каждого работника. Лицо, принимаемое на работу, подписывает личную карточку с указанием даты ее заполнения. Изменения в раздел «Прием на работу и переводы на другую работу» вносятся на основании приказа руководителя и под роспись работника. (Приложение Х)

Например: Приказ о приеме на работу № 29 от 24.11.2016г. принять на работу Герасимову Елену Геннадьевну в скорняжный цех на должность

Портной верхней одежды (меховой) с окладом 9 075 рублей 00 коп. без испытательного срока. (Приложение Ц)

Помимо личной карточки бухгалтер открывает на каждого работника лицевой счёт. В лицевой счёт заносят ФИО, должность, оклад (разряд, тарифная ставка), количество иждивенцев, задолженность по исполнительным листам, и другие данные необходимые для полного расчёта заработной платы, различных удержаний. Открывается и ведётся по каждому работнику лицевой счёт в течение года (форма Т-54). (Приложение Ш)

Учет использования рабочего времени в ООО «Мехторг» ведется в табелях учета рабочего времени №Т-13. В данной форме отражается учет использования рабочего времени без расчета заработной платы. Табель учета рабочего времени является основным первичным документом по отражению отработанного времени и ведется на каждого сотрудника компании. Форма

№Т-13 составляется ежемесячно в программе «1С:ЗУП», а затем распечатывается. Табель учёта рабочего времени выполнен в табличной форме и позволяет работникам бухгалтерии оперативно осуществлять расчёт выплат каждому работающему. Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и другие отступления от установленного режима работы вноситься в табель на основании документов (листки нетрудоспособности, справки).

Данные табельного учета служат основанием для начисления заработной платы работникам с повременной оплатой труда. Табельный учет охватывает всех работников компании.

Например: Табель рабочего времени скорняжного цеха ООО

«Мехторг» за ноябрь 2016г. (Приложение Щ) Количество рабочих дней в ноябре – 21 день, выходных и праздничных – 9 дней. При пятидневной рабочей неделе Ракова Е.В. отработала в ноябре 13 дней (104 часа). Не целый месяц, подтверждается наличием листа нетрудоспособности, в котором указано приступить к работе с 12 ноября, так как в компании пятидневка, работница приступила к работе 14 ноября.

Так, как в ООО «Мехторг» учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется с помощью автоматизированной программы «1С:ЗУП», то первичные документы (приказ, табель) вводятся в программный продукт, остальные составляются непосредственно программой.

Для расчета заработной платы в ООО «Мехторг» используется расчетная ведомость (форма № Т-51). Она составляется в одном экземпляре. Начисление заработной платы в этой ведомости производится на основании данных первичных документов, фактически отработанного времени, а также исходя из тарифной ставки (оклада). (Приложение Э)

В расчётной ведомости по каждому работнику содержатся следующие сведения: данные о работнике (ФИО, табельный номер); сумма, начисленная работнику по данным табеля формы №Т-13; сумма, удержанная с работника (подоходный налог, взносы и другие); сумма, причитающаяся работнику к выплате за отчётный период.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (ф. №Т-60) предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска. (Приложение Ю)

Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора (контракта) с работником (увольнении) (ф. №Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора. Расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии. (Приложение Я)

Платежная ведомость (ф. № Т-3) используется для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

Заработную плату в ООО «Мехторг» выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир (в ООО «Мехторг» обязанности кассира выполняет главный бухгалтер) против фамилий работников, не

получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр не выданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы, не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней, сдают в банк на расчетный счет. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма № РКО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Ежегодно составляется график отпусков (форма № Т-7), с последующем доведением его до сотрудников под роспись. Он отражает сведения о распределении ежегодных оплачиваемых отпусков между работниками компании. Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней, а для работников сырейного цеха – 31. (Приложение 1)

Все финансово-хозяйственные операции в ООО «Мехторг», в том числе и начисление заработной платы документально оформляются и обосновываются.

* 1. Порядок начисления заработной платы на предприятии

В компании ООО «Мехторг» используется простая повременная оплата труда. Заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу.

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности за единицу времени. Так как фирма не большая, тарифный разряд и квалификационный разряд для начисления заработной платы не используется.

Повременная форма – это форма оплаты труда, при которой заработная плата сотрудника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника.

Формула для расчета повременной заработной платы:

З/п пв. = Т\*Стр,

где Т – количество отработанного времени, Стр – дневная тарифная ставка.

Если месяц отработан сотрудником не полностью, то заработная плата будет начислена сотруднику только за фактически отработанное время.

Например: работник сырейного цеха отработал в ноябре 2016г. (согласно табелю) 15 дней. Оклад этого работника – 12 100 рублей. Рабочих дней в ноябре – 21.

З/пл = 12100/21\*15=8642,86 руб.

Таким образом, заработная плата данного работника составит 8 642 рублей86 копеек.

Оклад соответствует определенной должности, увеличение окладов предусмотрено один раз в год (в начале календарного года) при индексации заработной платы.

Индексация – это повышение размера оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индекс потребительских цен публикуется на сайте Росстата. Данная мера направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ). В ООО «Мехторг» в Положении по оплате труда данная мера прописана, но последний раз заработная плата работникам фирмы индексировалась в 2015 году.

Федеральным законом от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» установлен МРОТ с 01 июля 2016г. в размере 7500 рублей в месяц. В связи с этим был издан Приказ об изменении окладов в штатном расписании 5 сотрудникам, оклад которых стал ниже МРОТ, новый оклад составил – 7 600

рублей. (Приложение 2) Также с этими сотрудниками было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору и указан новый размер должностного оклада (ставки), внесена запись в личную карточку.

Начисление заработной платы и пособий в ООО «Мехторг» производиться один раз в месяц и отражается в учете в последний день месяца. Заработная плата каждого сотрудника начисляется согласно установленному в компании порядку, с которым работник обязательно должен быть ознакомлен. При начислении зарплаты учитывается система оплаты труда, все меры поощрения и взыскания, все социальные и прочие выплаты и налоговые вычеты. Пенсионные и страховые взносы работодатель по законодательству оплачивает из собственных средств.

Все расчёты производятся автоматизировано в программе «1С:ЗУП», документы находятся в компьютере и распечатываются ежемесячно.

Документами для начисления заработной платы являются: приказ руководителя о приеме, увольнении и переведении сотрудников в соответствии с утвержденными штатами и ставками заработной платы, табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, другие документы. В конце месяца по табелю определяется количество отработанных дней, и производятся расчёты их оплаты.

Заработная плата должна начисляться сотруднику не позднее 10 календарных дней после окончания расчетного месяца. При этом выплата должна производиться дважды – каждые 15 дней. Это ставит перед организациями необходимость в обязательном порядке выплачивать аванс. В ТК РФ нет такого понятия как «аванс», в кодексе указано, что «заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца». [ТК ст.136] Таким образом, получается, что компания должна платить, будем использовать привычное понятие «аванс», за отработанное работником время.

Для работников сырейного цеха в программе «1С:ЗУП» установлен аванс 5 000 рублей, а для администрации и персонала скорняжного цеха – 3 000 рублей. В ООО «Мехторг» в трудовом договоре закреплены сроки

выдачи аванса (25 число) и заработной платы (10 число). Нарушение сроков влечет материальную (ст. 236) и уголовную ответственность (ст. 145.1 ТК РФ).

Как было написано выше, начисление заработной платы сотрудникам в ООО «Мехторг» производится на основании табеля рабочего времени.

Пример расчета заработной платы заместителя главного бухгалтера за ноябрь 2017г. табельный номер 97. Оклад по дням составляет 10 500 руб., отработан 21 день, рабочих дней в ноябре – 21. Районный коэффициент – 15%.

Таблица 14 – Расчет заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид | Отработано | Оплачено | Сумма |
| дни | часы | дни | часы |
| **Начислено** |  |  |  |  |  |
| Оклад по дням | 21 | 167 | 21 |  | 10 500,00 |
| Районный коэффициент |  |  |  |  | 1 575,00 |
| Всего начислено |  |  |  |  | 12 075,00 |

На основании результатов специальной оценки условий труда, в ООО

«Мехторг» работникам сырейного цеха установлен класс условий труда 3.1

«Вредный класс». (Приложение 3) В связи, с чем предусмотрена доплата за вредность в размере 4% от оклада. Отдельной категории работников, занятых в должности Отделочник меховых шкурок, помимо указанной доплаты предусмотрена выдача молока (0,5 л за полную рабочую смену) за вредность. У фирмы отсутствует возможность выдавать молоко в соответствии с санитарными нормами, выплачивается денежная компенсация эквивалентная стоимости молока (20 руб. за 0,5л.), это закреплено в трудовом договоре с работником. Денежная компенсация начисляется вместе с заработной платой в конце месяца операцией «Регистрация разовых начислений сотрудникам» и выдается по отдельной ведомости. Так как компенсация считается доходом сотрудника, то с неё удерживается НДФЛ. (Приложение 4)

Пример начисления заработной платы работнику сырейного цеха: Работник Мальшаков Д.Б. работает в сырейном цехе на должности

Отделочника меховых шкурок, оклад составляет 12 100,00 руб. Месяц отработан полностью.

Таблица 15 – Расчет заработной платы работника сырейного цеха

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид | Отработано | Оплачено | Сумма |
| дни | часы | дни | часы |
| **Начислено** |  |  |  |  |  |
| Оклад по дням | 21 | 167 | 21 |  | 12 100,00 |
| Доплата за вредность |  |  | 21 |  | 484,00 |
| Компенсация за молоко |  |  | 21 |  | 420,00 |
| Районный коэффициент |  |  |  |  | 1 950,60 |
| **Всего начислено** |  |  |  |  | 14 954,60 |

*Расчет пособия по временной нетрудоспособности.*

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой выплачивается: за первые три дня – за счет средств работодателя; за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ. По иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи) пособие выплачивается за счет средств бюджета ФСС с первого дня нетрудоспособности. (ФЗ № 255-ФЗ)

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за календарные дни, т.е. за весь период, на который выдан листок нетрудоспособности.

Основанием для расчета сумм к оплате, являются – табель учета использованного рабочего времени и листок нетрудоспособности медицинского учреждения. Для расчета среднего заработка берут все выплаты за 2014 и 2015 год делят на 730 (дней) и умножают на количество дней нетрудоспособности. Если работник в компании ещё не отработал два

года, то для расчета берется заработок, полученный работником у другого работодателя. При этом сумма заработка за 2014 год для расчета пособия принимается не выше 624 000 руб., а за 2015 год – не выше 670 000 руб.

Например: Ракова Е.В. находилась на больничном с 28.10.2016г. по 11.11.2017г., было выписано 2 листка нетрудоспособности: первый с 28.10.2016г. по 08.11.2016г., второй (продолжение первого) – с 08.11.2016 по 11.11.2016г. Страховой стаж сотрудницы 33 года и 5 месяцев, в ООО

«Мехторг» она работает с 14.04.2012г.

Расчет пособия по первому листку нетрудоспособности будет следующий (12 календарных дней):

Заработная плата за 2014 г. – 114 584 руб. 55 коп.

за 2015 г. – 122 327 руб. 84 коп.

Среднедневной заработок = (114584,55+122327,84)/730=324,54 руб. Минимальный среднедневной заработок =7500\*24/730=246,58 руб.

Таким образом, рассчитанный среднедневной заработок выше минимального, поэтому пособие будет назначаться из суммы 324,55 руб.

324,54\*3=973,62 (3 дня за счет работодателя) 324,54\*9=2920,86 (9 дней за счет ФСС)

Итого начислено пособие в сумме 3 894,48 рублей. (Приложение 5)

Расчет пособия по второму листку нетрудоспособности аналогичен, он является продолжением первого, поэтому оплачиваться он уже будет только за счет ФСС.

Расчет пособия: 3\*324,54=973,62 рублей. (Приложение 6)

Если же работник не имел заработка в двух предыдущих годах или не предоставил справку о заработке от предыдущего работодателя, то в этом случаи пособие рассчитывается из минимального размера оплаты труда.

Например: Коркина Елена была нетрудоспособна в связи с болезнью с 11.07.2016г. по 15.07.2016г. (всего 5 дней). Страховой стаж Коркиной Е.В. составляет 33 года и 8 месяцев. Расчетный период для исчисления пособия

2014 и 2015г. В ООО «Мехторг» она устроилась в мае 2016г., а справку о заработке от предыдущего работодателя не предоставила.

Расчет пособия будет таким:

7 500 (МРОТ)\*24 (кол-во месяцев расчетного периода)=180 000руб. 180 000/730 = 246 руб. 58 коп.

Не забываем про районный коэффициент.

246,58+246,58\*15% (районный коэффициент) = 283 руб. 57 коп. – это сумма дневного заработка для расчета суммы пособия.

Страховой стаж у нее больше 8 лет, то пособие будет 100%. Таким образом, мы получаем:

283,57\*3 (дни за счет работодателя) = 850 руб. 71 коп. 283,57\*2 (дни за счет ФСС) = 567 руб. 14 коп.

Итого начислено: 1417 руб. 85 коп. (Приложение 7)

*Расчет отпускных.*

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется каждый год работы (в первый год по истечении 6 месяцев) на основании Приказа о предоставлении отпуска сотруднику, оформленного в соответствии с графиком отпусков. Отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней и 31 день для сотрудников сырейного цеха. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Сумма отпускных рассчитывается как произведение среднедневного заработка и количества дней предоставляемого отпуска. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев (в расчёт не включаются больничные, отпускные) путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Отпускные выплачиваются за три дня до начала отпуска по РКО из кассы предприятия.

Пример расчета отпускных, если год отработан весь полностью: зарплата сотрудника за последние 12 месяца составила – 133 584,00 рублей,

тогда среднедневной заработок = 133 584,00/(12\*29,3) = 379 руб. 93 коп., сумма отпускных = 379,93\*28=10 638 руб. 04 коп. (Приложение Ю)

Пример расчета отпускных за неполный отработанный год:

Сотрудница написал заявление на отпуск с 01.08.2016г. на 28 дней. В прошлом году она ходила в отпуск на 28 дней в период с 17.08.2015г. по 13.09.2015г.

Для расчета отпускных в этом году берём заработок с августа 2015г. по июль 2016г. У нас получается, что август и сентябрь 2015г. отработаны не полностью, а остальные месяца – полностью.

Расчет отпускных:

10 (отработанных полных месяцев) \*29,3 + (29,3/31(всего дней в августе)\*16(отработано календарных дней в августе)) + (29,3/30 (сентябрь)

\*17(отработано в сентябре)) = 324,72 – общее количество дней расчетного периода. Тогда среднедневной заработок = 107 799,08/342,72 = 331 руб. 98коп., сумма отпускных = 331,98\*28=9 295 руб. 44 коп. (Приложение 8)

Отпуск без сохранения заработанной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в случае наличия каких-либо уважительных причин. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

*Пособие по беременности и родам.*

Данное пособие выплачивается за период 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84 дня) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 и более детей – 110 дней). Отпуск по уходу за ребенком предоставляется сотруднику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании письменного заявления. На период отпуска по уходу за ребенком за сотрудником сохраняется место работы (должность). При расчете среднедневного заработка данных пособий, заработок делится не на 730, а на период двух лет, включенных в расчет, за исключением календарных дней, приходящихся на «нестраховые» периоды (периоды временной

нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком и др.). Таким образом, в 2016 году максимальный размер пособия по беременности и родам составит: (624000+670000)/730 = 1772 руб. 60 коп.

* 140 дней = 248 164 руб., а максимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет составит: 40% \* 1772,60 \* 30,4 **=** 21554 руб. 82 коп.

Пример расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет: работница скорняжного цеха написала заявление на отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет. ( у неё близнецы – первенцы в семье).

Расчетные годы будут 2014 и 2015 гг.

Зарплата за 2014г. составила 111 638,40 руб., в 2014 г. было 7 дней болезни, они не берутся в расчет. Зарплата за 2015г. – 91 755,52 руб. (89 дней по листку нетрудоспособности).

Среднедневной заработок = (111 638,40+91 755,52) / (730-7-89) = 320,81

руб.

Сумма пособия на ребенка = 320,81\*30,4\*40%= 3 901,05 руб. Минимальное ежемесячное пособие с учетом районного коэффициента

на первого ребенка составляет 3 344,91 руб., оно получается меньше, чем рассчитанная сумма исходя из среднедневного заработка. Значит, на первого ребенка работнице должна быть начислена сумма 3 901,05 руб.

На второго ребенка предусмотрена минимальная выплата с учетом районного коэффициента в размере 6 689,83 руб., что больше расчетной суммы. Значит, за второго ребенка работница получит соответствующий минимум, указанный в законе 6 689,83 руб.

Таким образом, мы получаем, что сотрудница должна получать общее ежемесячное пособие на двух близнецов (3901,05 + 6689,83) = 10590 руб. 88 коп. Но при расчете размера пособия на двоих детей нужно учитывать, что выплаты суммируются (по 40% на каждого), но они не должны быть больше, чем 100% среднего заработка сотрудницы. Поэтому сотрудница будет получать ежемесячное пособие исходя из минимума на первого и на второго

ребенка, т.е. на первого – 3344,91 руб., на второго – 6689,83 руб. Итого 10034,74 руб. (Приложение 9)

Единовременное пособие при рождении составляет 15 512 руб. 65 коп. Право на это пособие имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. Для назначения и выплаты пособия представляются заявление о назначении пособия, справка о рождении ребенка, выданная органами Загса.

Единовременное пособие, вставшим на учет в медицинские учреждения ранние сроки беременности составляет 581 руб. 79 коп., предоставляется при наличии справки из роддома. (Постановление Правительства РФ от 28.01.2016г. № 42 «Об утверждении с 1 февраля 2016 года размера индексации выплат, пособий и компенсаций»).

При увольнении работник пишет заявление на увольнение и указывает причину, по которой увольняется. Заявление подписывается руководителем, после чего на него печатается приказ об увольнении. Причина увольнения в приказе печатается строго в соответствии с ТК РФ с указанием части и (или) пункта. Работник обязан, ознакомится с приказом под роспись, так же он обязан расписаться в личной карточке (напротив записи об увольнении), в книге учета движения трудовых книжек (о выдаче трудовой книжки на руки). Например: Кузнецов Е.С. написал заявление на увольнение, на основании заявления был издан в приказ № 30 от 30.11.2016г., в котором указано: «п.3 ч.1 ст.77 ТК Расторжение трудового договора по инициативе работника». (Приложение 10) Также был издан приказ на выплату

компенсации за неиспользованный отпуск. (Приложение 11)

Оформляется Записка-расчет (форма Т-61), в которой указаны все причитающиеся выплаты работнику (неполученная заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск и иные, если они предусмотрены). (Приложение Я) Компенсация за неиспользованный отпуск облагается НДФЛ, который удерживается в день выплаты денег сотруднику, а начислить страховые взносы нужно на дату начисления компенсации.

Выплата причитающихся сумм сотруднику от работодателя, производится в день увольнения работника либо не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

* 1. Учет удержаний из заработной платы

Удержания и вычеты из заработной платы – это неотъемлемая часть расчетов организации с персоналом по оплате труда и отчисления от заработной платы и производятся только в случаях, предусмотренных законодательством.

К основным удержаниям из заработанной платы относятся:

* + НДФЛ (сумма начисленного в установленном порядке налога);
	+ суммы алиментов по исполнительным листам;
	+ удержания невозвращенных во время подотчетных сумм;
	+ возмещение причиненного материального ущерба;
	+ удержание аванса, начисленного за первую половину месяца.

Обязательные удержания производятся в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами РФ. Для их производства не требуется издания приказа руководителя организации и письменного согласия работников.

К обязательным удержаниям относится налог на доходы физических лиц. При исчислении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные как в денежной, так и в натуральной форме, а также доходы в виде материальной выгоды. Налоговая база определяется как разница между суммой полученных доходов и налоговыми вычетами, предусмотренными законодательством. Налоговая ставка составляет 13%.

Сумма доходов, полученных работником организации, может быть уменьшена на налоговые вычеты – твердая денежная сумма, уменьшающая доход работника при исчислении налога. Установлено четыре вида

налоговых вычетов, в их число входят: стандартные, социальные, профессиональные, имущественные. Организация может уменьшить доход работника только на стандартные налоговые вычеты. Социальные, имущественные и профессиональные вычеты работник может получить в налоговой инспекции, при подаче декларации о доходах за прошедший год.

Стандартный налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и на учащегося дневной формы обучения до 24 лет. Вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих право на них (свидетельство о рождении ребенка, справка из учебного заведения).

Например: бухгалтер Сунцова Н.П. имеет двоих детей: первому ребенку – 17 лет, второму – 6 лет. При устройстве на работу была предоставлена справка, что Сунцова Н.П. является единственным родителем. На основании заявления ей предоставлен стандартный вычет на первого ребенка в сумме 2 800,00 рублей, и на второго – 2 800,00 руб. в двойном размере. (Приложение 12)

Таким образом, НДФЛ за ноябрь будет рассчитываться следующим образом: (13 818,61 (всего начислено) – (2800+2800))\*13% = 1068,00 руб., данная сумма и будет удержана.

В отношении размера удержаний из заработной платы есть ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ. В общем случае из всей суммы зарплаты, причитающейся работнику при каждой ее выплате, бухгалтер может удержать не более 20%. Но в случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер удержаний может составлять до 50% выплаты, данный лимит установлен и для удержаний по нескольким исполнительным документам. То есть за сотрудником нужно сохранить минимум 50% его заработной платы. Это ограничение не распространяется на удержания при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. Этот перечень – закрытый. Размер удержаний из заработной платы в данных случаях не может превышать 70%.

Пример удержания по исполнительному листу (алименты):

На работника сырейного цеха Зяблицева К.В. пришел исполнительный лист в пользу Зяблицевой О.В. (двое детей), в котором указан размер удержания 60%, сумма задолженности по алиментам – 46 441,08 руб., после погашения задолженности удержания будут производиться в размере 1/3 от заработка. Зяблицева О.В. пришла в бухгалтерию и написала заявление, в котором указан номер счета, куда перечислять денежные средства, при этом была снята копия её паспорта и копия сберегательной книжки.

Заработная плата за ноябрь 2016г. работника = 14 471 руб. 60 коп. НДФЛ = (14 471,60-1400-1400)\*13%=1 517 руб.

Сумма удержаний = (14 471,60-1 517)\*60%= 7 772 руб. 76 коп.

Из зарплаты сотрудника будет удержано по исполнительному листу 7 772 руб. 76 коп. Данная сумма будет перечислена Зяблицевой О.В. по платежному поручению, и будет сделана запись в «Контрольный лист по удержанию из з/п за 2016г.».(Приложение 13)

Размер удержаний из зарплаты и других доходов должника исчисляют из суммы за вычетом налогов. Об этом сказано в ч. 1 ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». При этом из выплат, поименованных в ст. 101 Закона № 229-ФЗ, удержание не производится. Что же касается удержаний по инициативе работника, здесь никаких ограничений нет, то есть удерживать можно любую сумму, однако только в случае представления работником соответствующего заявления в бухгалтерию учреждения.

Удержание из заработной платы производится непосредственно работодателем и отражается в расчетных листках. Работодатель обязан при выплате заработной платы в письменной форме известить работника о размерах и основаниях удержаний (ст. 136 ТК РФ).

Все начисления и удержания по организации формируется за месяц в отчетах «Свод начисленной зарплаты». (Приложение 14)

* 1. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

Для обобщения информации по учету расчетов с персоналом по оплате труда предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет балансовый, основной, расчетный, сальдовый, активно-пассивный, чаще пассивный.

Таблица 15 – Схема счёта 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

|  |
| --- |
| Дт 70 Кт |
| Сн – задолженность персонала по оплате труда перед организацией на началопериода | Сн – задолженность организации перед персоналом по оплате труда на началопериода |
| Об:1. Удержания из заработной платы;
2. Выплата заработной платы, отпускных, пособий
 | Об: Начисление:1. Заработной платы;
2. Пособий;
3. Отпускных;
4. Материальной помощи;
5. Дивидендов
 |
| Ск – задолженность персонала по оплате труда перед организацией на конец периода | Ск – задолженность организации перед персоналом по оплате труда на конецпериода |

Начисление заработанной платы отражается по кредиту счета 70

«Расчеты с персоналом по оплате труда». Суммы оплаты труда сотрудников, связанные с изготовлением продукции, выполнения работ, оказании услуг и продажей продукции, являются расходами по обычным видам деятельности и отражаются по элементу «Затраты на оплату труда». По дебету счета 70 отражаются удержания из начисленной суммы оплаты труда, выдача причитающихся сумм сотрудникам, а также невыплаченная в срок заработная плата.

Аналитический учет ведется на лицевых счетах. Лицевые счета открываются на каждого работника ООО «Мехторг» в момент его принятия на работу, ежемесячно в нем отражаются суммы начислений и удержаний по видам, суммы к выплате. После начисления заработной платы, работнику выдается на руки второй экземпляр лицевого счета – расчетный листок. (Приложение 15)

По окончании календарного года лицевой счет работника распечатывается и подшивается. Срок хранения лицевых счетов – 75 лет.

При автоматизированной форме учета регистрами аналитического учета являются карточка счета 70, анализ счета 70 по субконто.

Регистрами синтетического учета являются оборотно-сальдовая ведомость, анализ счета 70, обороты счета (главная книга). Анализ счета 70 показывает проводки, которые были проведены в компании за период. (Приложение 16)

Данные аналитического учета соответствуют данным синтетического учета, аналитический учет делает возможным детально рассмотреть операции по учету труда и его оплаты.

В бухгалтерском балансе задолженность компании перед персоналом по оплате труда отражается в пассиве по строке 1520 «Кредиторская задолженность» V раздела «Краткосрочные обязательства».

Корреспонденция счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда за ноябрь 2016г. ООО «Мехторг» в таблице 17.

Таблица 17 – Бухгалтерские записи по учету расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг» за ноябрь 2016г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание хозяйственнойоперации | Дт | Кт | Сумма,руб. | Документ |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1 | Начислена зарплата сотрудникам скорняжного и сырейного цеха(Приложение Э) | 20.01 | 70 | 665 358, 20 | Табель, расчетная ведомость |
| 2 | Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет работодателя (3 дня)(Приложение 5) | 20.01 | 70 | 973,62 | Листок нетрудоспособно сти, расчетпособия |
| 3 | Начислено пособие по временной нетрудоспособности за остальныедни за счет ФСС (12 дней) (Приложение 5,6) | 69.01 | 70 | 3 894,48 | Листок нетрудоспособности, расчет пособия |
| 4 | Начислено пособие по временной нетрудоспособности и по уходу за ребёнком до 1,5 лет за счет ФСС (Приложение 9) | 69.01 | 70 | 10 034,74 | Листок нетрудоспособно сти, заявление на отпуск по уходу за ребёнком до1,5 лет, расчет пособия |

Продолжение таблицы 17

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 5 | Начислена зарплата администрации (Приложение Э) | 26 | 70 | 86 029,19 | Табель, расчетная ведомость |
| 6 | Начислены отпускные сотруднику администрации(Приложение Ю) | 26 | 70 | 10 638,04 | Записка-расчет о предоставлении отпускаработнику |
| 7 | Начислен и удержан НДФЛ из заработной платы поКПП 432901001 (Приложение 21) | 70 | 68.01 | 36 085,00 | Ведомость удержаний |
|  | Начислен и удержан НДФЛ из заработной платы (ОП) поКПП 432945001 (Приложение 22) | 70 | 68.01 | 39 400,00 | Ведомость удержаний |
| 8 | Начислены взносы во внебюджетные фонды (ПФР 20%) (Приложение 19) | 20.01 | 69.02.7 | 144 685,89 | Ведомость начислениястраховых взносов |
| 9 | Начислены взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев (ФСС 0,4%)(Приложение 23) | 20.01 | 69.11 | 2 893,72 | Ведомость начисления страховых взносов |
| 10 | Начислены дополнительные взносы на страховую часть пенсии, работникам по списку №2(ПФР 2%) (Приложение 23) | 20.01 | 69.02.6 | 9 390,52 | Ведомость начисления страховыхвзносов |
| 11 | Произведены удержания поисполнительному листу (Приложение 13) | 70 | 76.41 | 7 772,76 | Исполнительный лист |
| 12 | Выплачены отпускные сотруднику | 70 | 50 | 10 638,04 | РКО, платежная ведомость |
| 13 | Выплачено пособие по временной нетрудоспособности | 70 | 50 | 4 868,10 | РКО, платежная ведомость |
| 14 | Выплата заработной платы сотрудникам | 70 | 50.01 | 406 039,89 | РКО, платежная ведомость |
| 15 | Перечислен НДФЛ в бюджет Перечислены взносы в ПФРПеречислены взносы в ФСС | 6869.02.769.11 | 515151 | 36 085,00144 685,892 893,72 | Выписка с расчетного счета,ПП |

Таким образом, с ведением синтетического и аналитического учета по оплате труда происходит сбор и систематизация информации о начислениях, удержаниях и ежемесячных выплатах, полагающихся сотрудникам.

Схема движения информации по учету расчетов с персоналом по оплате труда представлена в Приложении 17.

* 1. Налоговый учет расчетов с персоналом по оплате труда

ООО «Мехторг» выступает в качестве налогового агента по налогу на доходы физических лиц при удержании из заработной платы и перечисления налога в бюджет. ООО «Мехторг» обязано перечислить удержаный налог на доходы физических лиц не позднее следующего дня следующего за днем выплаты дохода. ООО «Мехторг» как налоговый агент на каждого сотрудника ведет «Регистр налогового учета по налогу на доходы физических лиц». Он составляется автоматизировано в программе «1С:ЗУП». (Приложение 18)

Таким образом, ООО «Мехторг» как налоговый агент перечисляет НДФЛ за своих работников в день выплаты дохода. При этом ООО «Мехторг» имеет обособленное подразделение в д. Рубежница, в котором находится сырейный цех, и перечисляет платежи по НДФЛ по двум ОКТМО, т.е. на ОКТМО Ленинского сельского поселения и Вахрушевского городского поселения. (Приложение 21,22) В соответствии с ст. 427 НК РФ «Пониженные тарифы страховых взносов» ООО «Мехторг» имеет право на применение пониженного тарифа на взносы в ПФ РФ – 20%. На обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование – 0 процентов. При условии, что доля доходов от реализации продукции и (или) оказанных услуг по данному виду

деятельности составляет не менее 70 процентов в общем объеме доходов. [5] ООО «Мехторг» платит взносы в ПФР 6% – дополнительный тариф на

ОПС, класс условий труда 3.1 (список № 2); взносы в ФСС от несчатных случаев на производстве – 0,4% (3 класс профессионального риска).

Дополнительный тариф страховых взносов устанавливается в отношении работников, занятых на вредных и опасных работах, предусматривающих льготное пенсионное обеспечение. Если на рабочем месте проведена специальная оценка труда и признан класс условий труда 3.1, в этом случае дополнительный тариф в ПФР составляет 2%, а на рабочие места без специальной оценки – 6%. (п.3 ст. 428 НК РФ)

Базой для налогоблажения по страховым взносам является начисленная заработная плата по предприятию, за исключением компенсационных выплат на молоко, пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за ребёнком до1,5 лет.

Например: Всего начисленая заработная плата за ноябрь 2016г. – 751 387,39 руб. Компенсационная выплата за молоко – 1900,00 рублей, оплата больничных листов – 3894,48 руб., оплата больничных листов за счет работодателя – 973,62 руб., пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет – 21 189,84 руб.

Налогоблагаемая база для начиления взносов в ПФР составляет: 751 387,39 – (1900,00 + 3894,48+973,62+21189,84) = 723 429,45 руб.

Взнос в ПФР = 723 429,45\*20% = 144 685,89 руб. (Приложение 19)

В ООО «Мехторг» по каждому сотруднику в программе «1С:ЗУП» ведётся учет начисленных выплат и начисленных на них страховых взносов, что закреплено в ст. 431 НК РФ. (Приложение 20)

Перечисление страховых взносов отражается по дебету счета 69

«Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 51

«Расчетные счета». Страховые взносы уплачиваются ежемесячно не позднее 15 числа месяца, следующего за календарным месяцем.

Таблица 18 – Отчетность ООО «Мехторг» по учету расчетов с персоналом оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| 2016 год | 2017 год |
| Вид отчета | Контролирующиеорганы | Вид отчета | Контролирующиеорганы |
| Ежеквартальные отчеты |
| 6-НДФЛ | ФНС | 6-НДФЛ | ФНС |
| 4-ФСС | ФСС | 4-ФСС | ФСС |
| РСВ-1 | ПФ РФ | Расчет постраховым взносам | ФНС |
| СЗВ-М | ПФ РФ | СЗВ-М | ПФ РФ |
| Ежегодные отчеты |
| 2-НДФЛ | ФНС | 2-НДФЛ | ФНС |

* 1. Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг»

В результате рассмотрения особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг» обнаружен ряд существенных недостатков.

В компании не выплачиваются премии, чтобы мотивировать сотрудников необходимо усовершенствование системы премирования. Это может привести к улучшению работоспособности, а, следовательно, и к улучшению финансовых показателей деятельности ООО «Мехторг».

В ООО «Мехторг» не проводится повышение уровня профессиональных знаний и умений сотрудников. От квалификации и компетентности персонала зависит эффективность работы компании.

Систематически осуществлять повышение уровня профессиональных знаний и умений работников бухгалтерии путём направления на курсы повышения квалификации, а также участие в семинарах, сейчас очень часто проходят вебминары, что очень удобно.

В компании отсутствует график документооборота. Необходимо разработать и утвердить график документооборота первичных документов по учету расчетов с персоналом по оплате труда, который мог бы усилить систему внутреннего контроля в компании. График документооборота позволит оптимизировать способы обработки первичного документа от начала его создания до передачи в архив, определить сроки обработки первичных документов по учету расчетов по оплате труда. График документооборота является обязательным приложением к приказу об учетной политике компании, а его использование контролироваться главным бухгалтером. Пример графика документооборота по учет труда и заработной платы представлен в Приложении 24.

В ООО «Мехторг» плохо организованно разделение труда, т.е. нет документов четко определяющих обязанности каждого отдельного работника

бухгалтерии. Не ведется работа по унификации и анализу должностных инструкций. Вследствие этого возникают различного рода накладки, связанные с несвоевременной подготовкой документов, получением информации, необходимой директору, с опозданием и т.д.

Таким образом, будет целесообразным разработать перечень, четко определяющий обязанности сотрудников компании. Ещё необходимо назначить ответственного за ведение кадрового дела, чтобы один сотрудник занимался приемом и увольнением, заполнением личных карточек и трудовых книжек.

В целях совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг» целесообразно реализовать с обслуживающим банком зарплатный проект. Использование зарплатных карточек выгодно как работодателю, так и сотрудникам.

Данная мера разгрузит работу бухгалтерии, сократит объемы налично- денежного оборота; снизит затраты на получение и перевозку денежной наличности, сэкономит рабочего времени работников и другие преимущества.

Преимущества для работников: своевременное получение зарплаты даже в случае отсутствия в день выдачи заработной платы на рабочем месте, удобное и безопасное хранение денежных средств на счету банка.

Таким образом, среди наиболее трудоемких участков бухгалтерского учета особое место занимает учет расчетов с персоналом по оплате труда. От того, как налажен учет труда и заработной платы зависит во многом и результат деятельности компании в целом.

## Выводы и предложения

Заработная плата на любом предприятии – это более широкое понятие, включающее в себя оплату труда работников, начисления на медицинское, социальное и пенсионное страхование, и является ценой трудовых ресурсов. Расчеты с персоналом по оплате труда являются важной составляющей бухгалтерского учета на любом предприятии.

В первую очередь учет расчетов с персоналом по оплате труда регулируется законами, нормативно-правовыми актами, непосредственно на предприятии главным регулирующим документом будет являться учетная политика. Она определяет структуру учета по счету 70, его субсчета, формы первичных документов, формы внутренней отчетности.

В ходе теоретической и практической части выпускной квалификационной работы были достигнуты все первоначально заданные цели, была рассмотрена организационно-экономическая характеристика предприятия ООО «Мехторг» и учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Мехторг».

Рассматривая организационно-экономическую характеристику ООО

«Мехторг», мы видим, что это небольшое развивающиеся предприятие, у которого в условиях кризиса существуют проблемы не эффективного использования оборотных средств, трудовых ресурсов предприятия. Но оно борется с проблема, ищет новые рынки сбыта своей продукции, улучщает производственные помещения.

Бухгалтерский учет в ООО «Мехторг» ведется автоматизировано с использованием бухгалтерской компьютерной программы «1С:Бухгалтерия 8», редакция 3.0 и «1С:Зарплата и Управление персоналом».

Бухгалтерией ООО «Мехторг» регулярно отслеживаются все изменения в трудовом законодательстве, и в других нормативно-правовых актах, связанных с учетом расчетов с персоналом по оплате труда, и бухгалтерский учет приводится в соответствие с изменениями.

В ООО «Мехторг» на основании специальной оценки труда делаются доплаты за вредность и компенсационные выплаты на молоко.

При написании выпускной квалификационной работы были изучены локально-нормативные акты и первичные документы по учету расчетов с персоналом по оплате труда, и при расчете пособия по временной нетрудоспособности работника Коркиной Е.В. была выявлена ошибка в начислении суммы пособия за счет средств работодателя.

В листке нетрудоспособности указана сумма пособия за счет средств работодателя 754 руб. 74коп. А в расчетах, приведенных в части 3.3 расчет пособия по временной нетрудоспособности, сумма пособия за счет средств работодателя = 850 руб. 71 коп. Таким образом, работнику было не доначислено 95 руб. 98коп.

Еще было выявлена ошибка в начислении пособия по уход за ребенком до 1,5 лет. Сотруднице было начислено пособие в размере 10 590, 88 руб,, при расчете размера пособия на двоих детей нужно учитывать, что выплаты суммируются (по 40% на каждого), и не должны превышать 100% среднего заработка сотрудницы. Сотруднице нужно пересчитать ежемесячное пособие исходя из минимума на первого и на второго ребенка.

В «Положении по оплате труда работникам ООО «Мехторг» в разделе 2 говорится, что «Работодатель ежегодно, с первого числа календарного года, проводит индексацию заработной платы в целях повышения уровня её реального содержания». В результате написания выпускной квалификационной работы было выявлено, что индексация в компании уже не проводилась с 2015 года, за несоблюдение нормы работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, для учета расчетов с персоналом по оплате труда нужна внимательность, своевременность учета, организованность. Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда должна базироваться на полном объёме информации обо всех льготах и соответствующих особенностях труда.

***Список использованной литературы***

1. Конституция РФ от 12.12.1993г. с поправками (ред. от 21.07.2014г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994г. № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>
3. [Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000г.](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194565)

[№ 117-ФЗ (ред. от 29.07.2017г.)](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194565) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

4. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995г. № 223-ФЗ (ред. от 01.05.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

5. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г. ФЗ № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

1. Федеральный закон РФ от 06.12.2011г . № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 18.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>
2. Федеральный закон РФ от 08.02.1998г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 29.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. Федеральный закон от 19.05.1995г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 28.03.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
4. Федеральный закон от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 19.12.2016г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

10.Федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний» (ред. от 29.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

11.Федеральным законом от 24.07.2007г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательствав Российской Федераци» (ред. от 26.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

12.Федеральный Закон от 24.07.2009г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионных фонд РФ, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» – [Электронный ресурс]

– Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

13.Федеральный закон от 02.10.2007г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 18.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>/

14.Федеральный закон РФ от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 01.05.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

15.Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

16.Федеральный закон от 03.07.2016г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» (ред. от 18.07.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

17.Федеральный закон № 250-ФЗ от 03.07.2016г. (в ред. от 19.12.2016г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

18.План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденный Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010г.)

19.Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ от 29.07.1998, №34-н (ред. от 29.03.2017г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

20.Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016г.) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

21.Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

22.Положение по бухгалтерскому учету от 06.10.2008г. № 106н «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

23.Положение по бухгалтерскому учету от 06.07.1999г. №43н «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

24.Положение по бухгалтерскому учету от 06.05.1999г. №33н «Расходы организации» (ПБУ 10/99) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

25.Астахов, В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет [Текст]: учеб. для бакалавров: учеб для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям/ В.П. Астахов. – 11-е изд., перераб. и доп.

– М.: Юрайт, 2014. – 984 с.

26.Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник/ В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Изд. 19-е, стер. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 510 с.

27.Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: Практикум [Текст]: Учебное пособие / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – Рн/Д: Феникс, 2015. – 398 c.

28.Бородина, В.В. Малое и среднее предпринимательство России: бухгалтерский учет и отчетность [Электронный ресурс]: Учебное пособие.

– Москва, 2014.

29.Зонова, А.В., Зонова, Н.С., Горячих, С.П. Альбом схем по бухгалтерскому учету/ под общей редакцией А.В. Зоновой – 2009.

30.Зотова, Н.Н., Зырянова, О.Т. Бухгалтерский учет и анализ [Текст]: Учебное пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. Ун-та, 2014. – 225 с.

31.Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / В. Э. Керимов. – 6-е изд., изм. и доп. – М.: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К°», 2014.

1. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет [Текст]: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2015. – 496 с.
2. Мельникова, Л.А. Бухгалтерский учет [Текст]: Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова; Под ред. Ю.А. Бабаев. – М.: Проспект, 2014. – 432 c.

34.Самохвалова, Ю.Н. Бухгалтерский учет: Практикум [Текст]: Учебное пособие / Ю.Н. Самохвалова. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 232c

35.Сорокина, Е.М. Бухгалтерская финансовая отчетность [Текст]: Учебное пособие для бакалавров. – Изд-во: Кнорус, 2015. – 162 с.

36.Шаханова, Т.С. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда/ Т. С. Шаханова // Молодой учёный – 2016. – № 11(115) – С. 1080- 1083.